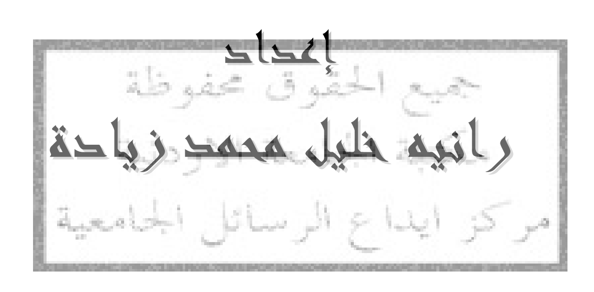
العوامل المؤثرة في إحلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الأجنبية

(دراسة تطبيقية على قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية السعودية)



إعداد

رانيه خليل محمد زيادة

المشرف

الأستاذ الدكتور محمود العميان

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال/الإدارة

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

آب ، 2003

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 27 / 7 / 2003 وأجيزت

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
الأستاذ الدكتور محمود سلمان العميان، رئيساً	....
الدكتور فريد توفيق نصيرات ، عضواً	....
الدكتور رفعت عودة الله شناق ، عضواً	....
الدكتور خليف أحمد الخوالده ، عضواً	....

إهـــــــداء

إلى والدي العزيز .. الأب والمَثَل .. الذي حَبَاني بفَيْض عطفه وحُسْن رعايته ... وألهمني الطموح بلا حدود ...

إلى والدتي الحبيبة .. الأم الرؤوم .. التي منحتني غامر حبها ودفء حنانها .. وتفانت في تربيتي وتهذيبي بإيثار غير محدود ..

إلى أشقائي الأعزاء .. الأخوة الأحبة .. الذين كان لتشجيعهم الحافز ودعمهم الموصول.. السند لي والمعين ..

إلى شقيقاتي الغوالي .. الأخوات العزيزات .. اللاتي أفضن عليّ بأغلى مشاعر الحب والوفاء والحنين ..

إليهم جميعاً أهدي جَنَى جهدي المتواضع هذا ..

سائلاً المولى أن يحفظهم ويرعاهم .. ويجزيهم عنّي خير الجزاء ..

الباحثة

شكر وتقدير

لا يسعني – وقد منّ الله عليّ بإتمام إعداد هذه الرسالة، واستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الأردنية – إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وعميق الامتنان إلى الأستاذ الدكتور محمود العميان عميد كلية إدارة الأعمال بالجامعة الأردنية المشرف على هذه الرسالة، الذي كان لتوجيهه وإرشاده، ودعمه وتشجيعه، ومتابعته الدقيقة المتواصلة، أكبر الأثر في إتمام إعداد هذه الرسالة على الوجه المطلوب الذي هي عليه.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة مناقشة هذه الرسالة، وهم الدكتور رفعت الشناق رئيس قسم إدارة الأعمال بالجامعة الأردنية والدكتور فريد نصيرات من قسم إدارة الأعمال بالجامعة الأردنية ، والدكتور خليف الخوالدة رئيس قسم إدارة الأعمال بالجامعة الهاشمية، الذين أثروا هذه الرسالة بملاحظاتهم وتوجيهاتهم، وتوّجوها بقبولهم وتقديرهم.

كما أشكر الأستاذ طراد الرويس الذي بذل جهداً كبيراً في مساعدتي في توزيع وجمع الاستبيانات، وفي تذليل صعوبات الاتصال وتوفير المعلومات من مصادرها في المملكة العربية السعودية.

وختاماً أسجل شكري وتقديري لجامعتي العزيزة – إدارة وأساتذة وزملاء – خاصة في كلية الهندسة وكلية إدارة الأعمال ، ولكل من ساهم بعون أو أسدى إلي بنصح. جزى الله الجميع عني كل خير .

قائمة المحتويات

الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

الملخص

العوامل المؤثرة في إحلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الأجنبية

دراسة تطبيقية على قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية السعودية

إعداد

رانيه خليل محمد زيادة

المشرف

الأستاذ الدكتور محمود العميان

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مختلف العوامل المؤثرة في عملية السعودة في هذا القطاع، ومدى تأثير كل منها في هذه العملية، سواء العوامل الخارجية من سياسية، واقتصادية، واجتماعية، وتشريعية، أو عوامل داخلية كطبيعة العمل المصرفي، والتدريب والتأهيل، والأجور والحوافز، والوقوف على المعوقات والصعوبات التي تواجه عملية السعودة في هذا القطاع وكيفية التغلب عليها.

وقد تم استخدام أسلوب الاستبانة للحصول على المعلومات الأساسية من خلال استبانة البحث التي تم تصميمها لتغطية كافة المتغيرات (العوامل) محل الدراسة والتي كان ميدانها عشرة مصارف تجارية، وقد تم توزيع 600 استبانة على المديرين. واستخدمت الباحثة عدة طرق إحصائية مثل اختبار One Sample T-test ، والإحصاء الوصفي، واختبار الاعتمادية، وتحليل العوامل.

ولقد أشارت الدراسة إلى **النتائج** التالية :

أولاً – إن كافة العوامل (المتغيرات) السبعة المشار إليها، منفردة ومجتمعة، لها تأثير على عملية السعودة وبنسب مختلفة، يقع في قمتها تأثيراً عامل الرواتب والحوافز يتلوه – حسب الأهمية – العوامل التشريعية ، فالتدريب والتأهيل ، فطبيعة العمل المصرفي، ثم تأتي العوامل الاجتماعية ، فالاقتصادية ، فالسياسية.

ثانياً – إن قطاع المصارف – بصورة عامة، ومع التفاوت من مصرف لآخر – قد حقق خلال السنوات العشر الأخيرة، زيادة متتالية في نسبة عدد السعوديين لمجموع العاملين في هذا القطاع، على الرغم من النمو الكبير في عدد العاملين خلال تلك الفترة، محققاً بذلك معدلات عالية في مجال السعودة .

ثالثاً – واجه عملية السعودة في هذا القطاع بعض المعوقات والصعوبات مثل : انخفاض مستوى إنتاجية الموظف السعودي، وضعف التزامه بالعمل وولائه الوظيفي، وعدم وجود حد أدنى للأجور، وعدم إجادة اللغة الإنجليزية واستخدام أساليب العمل الحديثة.

وتوصي الدراسة بما يلي :

أولاً – توعية المجتمع بأهمية السعودة وبمضار وجود العمالة الأجنبية بأعداد كبيرة.

ثانياً – تحسين نظم العمل والإدارة، وتطوير هيكل الحوافز، ووضع حد أدنى للأجور.

ثالثاً – توفير المعلومات الدقيقة اللازمة لخطط التنمية البشرية، وجعل هذه المعلومات في متناول المعنيين بالتخطيط في هذا المجال.

رابعاً – توفير المزيد من البرامج التدريبية المتقدمة، والتوسع في استخدام التقنية الحديثة واللغة الإنجليزية، وتوفير الميزانيات المالية اللازمة لذلك.

خامساً – إجراء المزيد من البحوث في مجال تعزيز قدرة العامل التشريعي وعامل التدريب والتأهيل في التأثير في مجال السعودة، باعتبارهما أهم العوامل المؤثرة في ذلك.

سادساً – تطوير المؤسسات التعليمية والتدريبية، وربط منتجاتها بمتطلبات التنمية الاقتصادية واحتياجات سوق العمل السعودي.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

(1 - 1) مقدمة

تسعى الدول على اختلاف توجهاتها وفلسفاتها إلى تحقيق أقصى درجة ممكنة من الاعتماد على النفس والكفاية الذاتية في مختلف أوجه الحياة. لذا فإنه من الطبيعي والمنطقي أن تحظى الموارد المحلية- المادية والبشرية- بالاهتمام الأكبر وأن تكون في قمة الأولويات في هذه المساعي باعتبارها تشكل العمود الفقري لبقاء الدول واستمرارها ومصدر قوتها الذاتية التي تقع في متناول يدها ويبقى لها عائد الاستثمار فيها. ولا شك أن أهم موارد الدولة على الإطلاق، هو العنصر البشري، الذي يوفر لها قواها العاملة اللازمة لتحريك وتشغيل مختلف مناشط الدولة، واستغلال مواردها الأخرى وترسيخ ركائزها الاقتصادية والاجتماعية ومكانتها السياسية. ومن هنا، أصبحت عملية إحلال المواطنين محل العمالة الأجنبية قضية وطنية ذات أهمية حيوية بالغة، وتقع على رأس جدول أعمال المشاريع التنموية في مختلف الدول.

والمقصود بعملية "الإحلال" هو شغل أبناء الدولة للوظائف في مختلف الأجهزة والمؤسسات الحكومية والخاصة وذلك عوضاً عن العمالة الوافدة، شريطة أن لا ينتج عن هذا الإحلال أي تفريط بمعدلات الأداء ومستوى الجودة المحدد للأعمال التي يتولون مسؤولية أدائها، ومن هنا فإن هذه العملية -عملية الإحلال- تمثّل هدفاً استراتيجياً للدولة، يتم الوصول إليه من خلال خطط وبرامج مدروسة تسير في مراحل وقنوات متعددة، تشمل مناهج التعليم والتدريب ومخرجاتها، وخطط التنمية بصورة عامة وأهمها خطط التنمية البشرية.

وتكتسب عملية الإحلال أهميتها من أهمية الدور المؤثّر الذي يلعبه العنصر البشري، سواء في مجال الإدارة أو في مجال الإنتاج، بشقيه السلعي والخدمي. فقيام القوى العاملة الوطنية بهذا الدور، وبالمستوى المنشود، يرمز إلى بلوغ مرحلة الاعتماد على النفس والثقة التامة بضمان تنفيذ القرارات الإدارية، استناداً إلى انتماء هذه القوى الوطنية الدائم والأصيل لوطنها، وما من شكّ في أن الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، ذات حضور واضح في مجمل هذه العملية.

(1 – 2) مشكلة الدراسة:

تتمثّل مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما هو مفهوم عملية الإحلال في المملكة العربية السعودية (السّعودة) وما مدى أهمية هذا المفهوم؟
2. ما هو واقع عملية الإحلال في السعودية (السّعودة) في قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية السعودية؟
3. ما هي العوامل المؤثرة في عملية الإحلال (السّعودة) في قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية السعودية؟
4. هل تختلف العوامل المستقلة وهي العوامل الخارجية(العوامل السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، التشريعية)، والعوامل الداخلية (طبيعة العمل المصرفي، التدريب والتأهيل، الأجور والحوافز) من حيث تأثيرها على عملية (السّعودة) في المصارف التجارية في المملكة من وجهة نظر المدراء في مختلف المستويات الإدارية؟
5. ما هي المشاكل والصعوبات التي يواجهها قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية السعودية في تحقيق عملية (السّعودة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

(1 – 3) أهمية الدراسة ومبررات إجرائها:

1. تكمن أهمية هذه الدراسة في أهمية عملية الإحلال التي يُطلق عليها في ثقافة الأعمال في المملكة العربية السعودية عملية (السّعودة)، حيث أن المنظمات تعتمد في تحقيق أهدافها ونجاح إدارتها على القوى العاملة المقتدرة والملتزمة، ويتعزز نجاحها واستقرارها وتطورها إذا كانت هذه القوى العاملة المقتدرة والملتزمة، قوى عاملة وطنية تتصف بالولاء والانتماء لمجتمعها ومؤسساته وإخلاصها وتفانيها في خدمة وطنها و تطوير منجزاته، بكل ما يترتب على

ذلك من نهوض وتقدم ونجاح وتفوق. وعليه، ترى الباحثة أن هذه الظاهرة – (ظاهرة السّعودة)، جديرة بالاهتمام والتقصي والبحث العميق.

2. تتناول هذه الدراسة بلداً من أكبر البلدان العربية، وإحدى أكبر دول العالم المصدرة للنفط، وهي المملكة العربية السعودية، التي شهدت مرحلة تطور سريع خلال العقود الأربعة الأخيرة من القرن الماضي، من خلال تنفيذ خطط تنمية طموحة شملت جميع نواحي الحياة، بدءاً من البنية التحتية الأساسية، حتى أرقى المرافق وأكثرها تقدماً، ووظّفت الدولة لتحقيق ذلك أعداداً هائلة من العمالة الأجنبية في مختلف الميادين والتخصصات، التي لم تكن سوق العمالة المحلية قادرة على توفيرها.

3. تتناول هذه الدراسة القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية، وهو قطاع واسع النّطاق، وذو أهمية كبيرة في تحريك عجلة الاقتصاد، كما في كلّ الدول التي تعتمد مبدأ الاقتصاد الحر، حيث تشكل المصارف الأداة الفعالة في عمليات الاستثمار والادخار والاستيراد والتصدير، وهي بالتالي تؤثّر بأنشطتها ودورها على معدلات النمو الاقتصادي في البلدان المختلفة. كما أن للمصارف السعودية استثمارات ضخمة، سواء على النطاق المحلي، أو على النطاق الدولي. وفي هذا السّياق، تقوم مؤسسات القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية بتمويل العديد من مشاريع القطاعين، الحكومي، والخاص. ونظراً لطبيعة العمل المصرفي ومدى أهميته وحساسيته ودقته، فإن نوعية ومستوى التأهيل العلمي والعملي المطلوب توفّره في قواه العاملة، يجب ان يكون على مستوى متميّز، لإدارة وتشغيل هذا القطاع الحيوي، وهذا يقودنا إلى ضرورة دراسة أهمية نجاح برامج الإحلال (السعودة) في هذا القطاع بخصوصيّاته، وإلى ضرورة دراسة العوامل المؤثر في عملية الإحلال.

4. ونظراً لضرورة عملية الإحلال (السّعودة)، وأهميتها، أصبح تنفيذ هذه العملية، الواعي والمحسوب بدقّة، واجباً وطنياً على الدولة تبنيه، وهدفاً اقتصادياً واجتماعياً يقع على كاهل الدولة تحقيقه، مما حدا بالباحثة إلى استخلاص أن بحث هذه الظاهرة الفريدة – وما يستوجبه من جمع وتحليل للمعلومات المتعلقة

بها والعوامل المؤثرة فيها ونتائجها – حاجة ملحة وإسهام في إثراء محاولات دراستها بأمل الخروج بالنتائج التي تفيد في تعزيز جدواها وتحقيق أهدافها.

(1 – 4) أهداف الدراسة:

تتلخص أهداف الدراسة بما يلي:

1- التعرف على مدى أهمية عملية إحلال المواطنين محل العمالة الأجنبية (توطين الوظائف)، خاصة في البلدان (مثل المملكة العربية السعودية) التي تُقدِم على أحداث نقلة نوعية في التطور المتسارع والتقدم التكنولوجي دون أن يتوفر في سوق العمل لديها ما يكفي من أصحاب المهارات والكفاءات الفنية والإدارية المؤهّلة والقادرة على مواكبة هذا التطور والتقدم.

2- تحديد مدى تطبيق عملية (السعودة) في قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية السعودية.

3- التعرف على مدى اختلاف تأثير العوامل محل الدراسة على عملية (السّعودة) في قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المدراء في مختلف المستويات الإدارية.

4- تحديد المعوقات والصعوبات التي تواجه قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية السعودية في تطبيق مفهوم (السّعودة) وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

5- تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي يمكن أن تساعد في نجاح تطبيق عملية (السّعودة) في قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية السعودية.

(1 – 5) الدراسات السابقة :

أ – الدراسات السعودية :

- *دراسة (منصور، 1985) بعنوان (الطرق والوسائل التي تساعد على تحقيق الاكتفاء الذاتي من القوى العاملة في الجهاز الحكومي) في المملكة العربية السعودية.*

وقد أوضحت هذه الدراسة أن إعداد العمالة المطلوبة وتأهيلها له أهمية كبرى، وأن الاستثمار في العنصر البشري وتطويره هو من أهم الوسائل لزيادة إنتاجيته، ويكون ذلك عن طريق وسائل التعليم بأنواعه والتدريب في مختلف حقوله إضافة إلى الاستثمار في قطاع الصحة. ومن هذه الدراسة يمكن أن نستدل على أهمية عملية التدريب والتأهيل للعمالة الوطنية حتى يتم الوصول إلى الاكتفاء الذاتي من القوى العاملة.

- *دراسة العبد القادر (1412 هـ)*، تبحث في تنامي الحاجة، لدى مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، للعمالة غير الوطنية رغم تزايد أعداد خريجي بعض الكليات والمعاهد من المواطنين وعدم إمكانية استيعابهم في الأعمال العامة والأهلية الخاصة، بما يعني عدم توافق المتاح من القوى العاملة الوطنية مع حاجات سوق العمل المحلية، ويضيف العبد القادر في دراسته أن الاعتقاد، أو الافتراض على أقل تقدير، يشير إلى أن المشكلة تكمن في:

1 . غياب القدر الكافي من المعلومات الدقيقة عن حقيقة احتياج البلاد من القوى البشرية العاملة في القطاعات الاقتصادية المختلفة.

2 . نمو الحاجة للقوى البشرية العاملة بشكل عشوائي، عدداً ونوعاً ومستوىً ، مع وجود قدر عالٍ من التذبذب في حجم تلك الحاجة، ويقابل ذلك محدودية سوق العمل من الناحية النوعية ومقر العمل المرغوب.

3 . نمو التعليم والتدريب بمختلف مستوياته وفق أسس افتراضية غير مدروسة في الواقع المباشر.

4 . عدم توافق متطلبات صاحب العمل واحتياجات طالب العمل.

5 . اعتماد كثير من أعمال القطاع الأهلي، وخصوصاً في مجال التشغيل والصيانة، على العقود التي توحي بعدم وجود أمن وظيفي.

6 . تعدد الجهات المسؤولة عن القوى العاملة ومحدودية التنسيق فيما بينها، مما أوجد تداخلاً وتكراراً وازدواجاً وتعارضاً.

7 . غياب مصطلحات مهنية وإحصائية متفق عليها من قبل جميع المعنيين بالقوى العاملة على مستوى المملكة.

8 . تضخم حجم القوى البشرية العاملة الأجنبية غير الماهرة. وزاد في تشعب وتداخل هذه المشكلة تعدد اللجان والدراسات التي تم إعدادها من قبل جهات مختلفة.

- *دراسة (الشقاوي، 1992)* بعنوان (تخطيط القوى البشرية في المملكة العربية السعودية) وتوضح هذه الدراسة وعي حكومة المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة لأهمية التخطيط في تطوير قواها البشرية باعتبارها عنصراً هاماً في عملية التنمية. وقد قامت هذه الدراسة بإلقاء الضوء على الموارد البشرية في المملكة، والإنجازات التي تمت في مجال التنظيم لتخطيط القوى البشرية من حيث برامج التدريب والتعليم والابتعاث إلى الخارج، وكذلك أظهرت هذه الدراسة بعض المشاكل العامة للقوى البشرية، وأخيراً قدمت هذه الدراسة بعض الاقتراحات حول تطور برنامج شامل للقوى البشرية.

وقد استدلت الباحثة من الدراستين السابقتين إلى أهمية دور الجهات المسؤولة عن القوى العاملة في المملكة العربية السعودية ، وكذلك دور التعليم والتدريب في تأهيل وتدريب القوى العاملة الوطنية.

- *دراسة للأمانة العامة لمجلس القوى العاملة (1417هـ)* حول التدريب في المملكة العربية السعودية، تفيد بأنه على الرغم من الجهود الحثيثة التي تقوم بها المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، ومبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية، إلا أن الدراسات

والمسوحات التي أجرتها الأمانة العامة لمجلس القوى العاملة تظهر أن نتائج تلك الجهـود ما تزال غير كافية لاحتياجات سوق العمل كماً ونوعاً، حيث أن الموازنة بين المخرجات التدريبية واحتياج سوق العمل تشير إلى أن الأولى غير قادرة على الوفـاء باحتياجـات القطاع الأهلي (الخاص) من المهن المختلفة.

- *تعالج دراسة الرويلي (1999م)* موضوع إدارة القـوى العاملـة فـي الـشركات السعودية، حيث تستعرض ضرورات التخطيط في بناء وتطـوير القـوة العاملـة الكفؤة، والأهداف القريبة والبعيدة، والعوامل التي تؤثر على عملية التخطيط تلك. ثم تبحث الدراسة في مفهوم وأهمية التدريب في موقع العمل وخارجه وصولاً إلى الدراسات الميدانية وضرورة إجرائها بكثافة. ويعالج الرويلي في دراسـته أيـضاً تطور الموارد البشرية في المملكة وربط ذلك ببرنامج السعودة وبرنامج إعادة بناء ثقافة المؤسسات السعودية تجاه العمل باعتباره هدفاً مركزياً. وترى الباحثة هنـا إلى ضرورة التخطيط وتطوير القوى العاملة الوطنية من قبل الجهات المـسؤولة على هذه العملية.

- *وفي دراسة لمجلس القوى العاملة (2000م)، بتكليف من جامعة الملك سعود حول مدى الحاجة لوضع حد أدنى لأجور العمالة المواطنة في القطاع الخاص للمملكـة العربية السعودية*، تم التطرق إلى أن للولايات المتحدة الأمريكية تجربة طويلة في تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور تتجاوز التسعين عاماً، حيث بدأت في تطبيق ذلك النظام منذ عام 1912 باعتباره جزءاً من معايير العمل، ويتم تعديل هـذا الحـد بشكل غير منتظم، ويطبق حالياً على ما يقارب (90%) من إجمـالي العـاملين. وتكثر هذه التغطية في القطاعات غير الزراعية وتقل فـي القطاعـات الخدميـة والزراعية وتنعدم في المهن الحرة. وترى الباحثة أن وضع حد أدنـى للأجـور ممارسة معروفة في العديد من الدول، وأنه يساهم في تحفيز القوى العاملة الوطنية على الانخراط في العمل.

- دراسة *(السوداني، وعبد الخير، 2001) بعنوان (مستقبل السعودة ونمو إنتاجية العمل)*. وقد استهدفت هذه الدراسة تحليل أثر تغير إنتاجية العمل السعودي على طلب السوق على عنصر العمل، وانقسمت إلى مبحثين، أحدهما خصائص سوق العمل السعودي، وخلصت إلى أن أجر العامل السعودي مرتفع على الأجور التوازنية للعمالة الوافدة، وأن انتاجيته تقع دون إنتاجية العمالة الوافدة لنوعيات معينة من العمل والمهن.

والمبحث الآخر قدر مساهمة كل من العمل ورأس المال في نمو إنتاجية الاقتصاد السعودي. وقد أوصت هذه الدراسة بعدة توصيات منها رفع مستوى إنتاجية العمالة المواطنة من خلال برامج تدريب مستمر، والتوسع في برامج توعية تعليمية وثقافية لتغيير النظرة الاجتماعية للعمل المهني والحرف.

- *وفي دراسة أخرى للعبد القادر (2002)*، يعرض الباحث لمشكلات التطبيق الكامل لعوامل السعودة، ويرى أنه يمكن تقسيم مشكلات تطبيق توجهات الإحلال (إحلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الوافدة) إلى ثلاث هي:

أ – مشكلات تنموية تتصل بتطور الحاجة من القوى العاملة وتبدلها بحكم تلاحق برامج التنمية والتطور التقني، والتوسع الكبير والسريع في بعض القطاعات، والامتداد الجغرافي الواسع للمملكة وشمولها بمساحات شاسعة من الصحاري التي تكاد تنعدم في أجزاء كبيرة منها المراكز الحضرية، وهذا يجعل إقناع بعض المؤهلين من السعوديين بالعمل فيها أمراً صعباً. ثم إن بروز مجالات عمل جديدة لم تكن معهودة من قبل يزيد في حدة هذه المشكلة.

ب – المشكلات الوظيفية وأهمها أن المواطن في ذاته ليس كافياً لضمان سير عملية الإحلال بشكل صحيح، إذ لا بد من توافر المواطن المؤهل لأداء الأعمال الموكلة إلى غير المواطن. ومن هذه المشكلات عدم إعطاء التدريب ما يستحقه من عناية، وكذلك ضعف دور المتعاقدين غير السعوديين في عملية التدريب على رأس العمل،

فهؤلاء المتعاقدون يعتبرون مؤدين للعمل فقط دون أن يتسع دورهم ليشمل تهيئة حديثي الالتحاق بالوظيفة من المواطنين.

ج - المشكلات الاجتماعية والتي من أهمها عزوف بعض الخريجين السعوديين في السنوات الماضية عن قبول العمل في بعض المناطق، خصوصاً النائية منها، ووجود بعض الأعمال والمهن التي ليس هناك إقبال عليها من المواطنين او هناك عدم استمرار للعمل فيها على الرغم من أهميتها. وأيضاً الميل النسبي لدى بعض الملتحقين بالجامعات إلى الاتجاه نحو التخصصات النظرية.

ب – الدراسات العربية :

- *دراسة (غبوش، 1993) بعنوان (توطين الوظائف) في سلطنة عُمان (التعمين)*، ولقد أوضحت هذه الدراسة مفهوم توطين الوظائف وأهميته في مختلف المجالات مثل المجال الاجتماعي والمجال الاقتصادي ومجال تأمين المستقبل، والمجال الإداري. كما أظهرت هذه الدراسة أن الحاجة للتوطين تعتبر ضرورة حتمية لا بد من الوصول إليها وان طال الأمد، وترى الباحثة أنه للوصول لهذه الغاية الوطنية فإنه لا بد من حشد الطاقات لتنمية شاملة للموارد البشرية في البلاد ووضع سياسة تكفل نقل الخبرة من العمالة الوافدة إلى القوى العاملة المواطنة وفق جدول زمني محدد.

- *دراسة (أبو النجا، 1994) بعنوان (تعمين الوظائف في البنوك التجارية)* وتوضح هذه الدراسة أن مشكلة (التعمين) مشكلة إدارية ظهرت مع تطور التنظيم الإداري بالسلطنة العُمانية واتساع الجهاز الإداري للدولة ومواجهة العمالة الكبيرة المتزايدة والوافدة من الدول المختلفة للعمل في مجالات خطط التنمية الاقتصادية الطموحة. كما توضح الدراسة أن التزام الإدارة نحو العنصر البشري هو التزام أصيل، باعتباره قوة ذاتية قادرة على الانطلاق إذا أعطيت الظروف والفرصة. والاشباع

النفسي لحاجات الإنسان وإقامة التوازن مع متطلبات الإنسان كبشر ومتطلبات العمل.

كما أن هذه الدراسة أظهرت المشكلة الإدارية التي تدور حول (التعمين) في العمل المصرفي مع محاولة التعرف على ما فيها من إيجابيات وسلبيات، وأخيراً قامت هذه الدراسة بإلقاء الضوء على إمكانية (تعمين) الوظائف في البنوك التجارية بالسلطنة العُمانية.

- *دراسة (الخازندار، 1995) بعنوان (ماذا تعرف عن ... المؤهلات المهنية الوطنية النظام والتطبيق في سلطنة عُمان).* ركزت هذه الدراسة على أن التدريب يعتبر إحدى الركائز الأساسية في عملية تنمية الموارد البشرية، وإكسابها المهارات وتطوير قدراتها في المجالات الإدارية والفنية لرفع الإنتاجية والإسهام الفعال في بناء المجتمع. وقد أكدت هذه الدراسة على أن الدول والحكومات عليها أن تتبنى نظماً تعليمية وتدريبية متطورة لتأهيل وتدريب أبنائها – أبناء الوطن – لتحقيق ثروة مادية وبناء اقتصاد متنوع، وتكوين المواطن القادر على الإسهام بجدارة ووعي في مسيرة النماء والبناء والشامل.

- *دراسة الموسى (1999م)*، توضح أن الاقتصاد النفطي المبني على عائدات النفط لم يقدم أية روابط ولم يبن جسوراً مع ما كان قائماً مسبقاً في الحياة الاقتصادية لدول الخليج العربي، ولم يؤسس للاستجابة للحاجات الاقتصادية المستقبلية، أي أن الاقتصاد النفطي لم يقم بتطوير الصناعات لكي تتمكن من توفير مستلزمات ومتطلبات الصناعة النفطية الأكثر تقدماً . وتجد الدراسة بالمقابل أن الارتفاع الهائل في مستوى المعيشة في الدول المنتجة للنفط ولد صناعات خدمية تتطلب في كثير من الأحيان قدرات تكنولوجية متطورة، تحتاج الى كفاءات ومؤهلات قد لا تكون متوفرة كما يجب في القوى العاملة الوطنية في تلك الدول.

- *وفي دراسة قدمها كابيشفسكي (2000م) إلى مؤتمر "مفترق طرق الألفية الجديدة" في أبو ظبي*، يلاحظ الباحث أن من أسباب البطالة في دول الخليج العربي النظرة

"الثقافية" للعمل، لمواطني تلك الدول. فالمواطنون بمفهومهم "الثقافي" غير ميالين لاستلام مواقع وظيفية لا تتطلب مهارات. وفي المقابل، فإن نظام التعليم ليس مهيئاً ولا مجهزاً للتعامل مع مشكلة إعادة توجيه قيم العمل لدى الدارسين في المؤسسات التعليمية المختلفة. وتلاحظ دراسة كابيشفسكي أنه، وفي معظم الأحيان، يبدي مواطنو دول الخليج العربي ومواطنو السعودية بشكل واضح أيضاً استعدادهم لتسلم وظائف عمل "مقبولة ثقافياً"، تنم عن مستوى اجتماعي عالٍ، وهي في الغالب وظائف حديثة معاصرة في بيئة "ذوي الياقات البيضاء". من هنا ترى الباحثة أن للعوامل الاجتماعية والعادات والقيم السائدة في المجتمعات دور في عملية تأهيل العمالة الوطنية .

- يدرس *الفرغلي (2001)*، جوانب هجرة العمالة والبطالة في المنطقة العربية ويشير إلى ندرة الدراسات التي تعالج هذه المسألة رغم أنها من أهم عناصر الاقتصاد السياسي للعديد من الدول العربية. وتبين الدراسة أن هناك انتقال من الاهتمام بظاهرة الهجرة البينية للعمالة بين الدول العربية إلى الاهتمام بهجرة العمالة العربية إلى الدول الغربية كهجرة العقول والكفاءات التقنية، وتضع هذه الدراسة هجرة العمالة، والبطالة في سياق اقتصادي أوسع يأخذ المنطقة ككل، وبهذا المعنى يعيد الباحث مصادر ظاهرة هجرة العمالة العربية البينية إلى عامل تحسين الدخل أساساً، كما تربط الدراسة البعد السياسي ممثلاً بأزمات الخليج مع ما أسمته "نظام الهجرة العربي" وعناصر تفاعل وفعل كل منهما مع الآخر.

وتخلص الدراسة أن هناك تقلصاً عاماً في سوق العمل في دول الخليج العربي. كما تعالج الدراسة الوجه الآخر للصورة ممثلاً في "دول المصدر" ، أي تلك الدول الأم التي أتت منها العمالة الوافدة إلى دول الخليج ، من زاوية الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لحركة قوى العمل من وإلى تلك الدول. وتدعو الدراسة أخيراً إلى سوق عمل عربي فعال قائم على التنسيق المشترك ودراسة الحاجات والفوائض والاستفادة المثلى من الطاقات المتوفرة.

- *تبحث دراسة لجرجس (2002)*، المشهد العام في دول مجلس التعاون الخليجي فيما يتعلق بالعمالة الوافدة. وتلحظ الدراسة أن هناك العديد من عناصر التشابه بين الدول الست أعضاء المجلس (المملكة العربية السعودية، عمان، دولة الإمارات العربية المتحدة، الكويت، قطر، البحرين)، وخاصة فيما يتعلق بسياسات العمل والتوظيف والإجراءات والتدابير التي تم اتخاذها في هذا الشأن طوال العقود الثلاثة الماضية. لقد حددت الدراسة ثلاث مراحل انتقالية تاريخية يمكن عبرها رصد السمات والتطورات التي شهدها سوق العمل في تلك الدول، أولها، مرحلة "الفيض الكبير" بين أوائل السبعينيات وأوائل الثمانينيات من القرن الماضي، عندما ارتفعت عائدات النفط بشكل حاد، مما وفر المصادر المالية لإنشاء بنية تحتية في شتى المجالات، وما رافق ذلك من طلب كثيف على العمالة الوافدة، وفي هذه الفترة شهدت تلك الدول تنافساً فيما بينها لجذب العمالة الوافدة العربية والأمريكية والأوروبية والآسيوية. وكان تدفق العمالة الوافدة في تلك الفترة كبيراً إلى درجة أن عدد العمال الوافدين تضاعف بين أعوام (1975 – 1980) ومثّل الوافدون (29.2%) من عدد المواطنين عام 1975، فيما ارتفعت نسبتهم إلى نحو (49%) بعد خمس سنوات عام (1980). أما المرحلة الثانية، التي سمتها الدراسة "مرحلة الحضور الآسيوي"، فبدأت بعد الأولى بعشر سنوات واستمرت حتى أواسط التسعينيات من القرن الماضي، وكانت أواسط ثمانينيات ذلك القرن قد شهدت أجواء قاتمة بعد الهبوط الحاد في أسعار النفط وتراجع معدلات وحجم الإنفاقات الحكومية، فصار التركيز على الصيانة أكثر منه على التشييد والبناء، وهنا جاء دور العمالة الآسيوية الرخيصة التي عنونت مرحلتها كبديل للعمالة العربية الأعلى أجراً ومهارة، وحتى ذلك الوقت كان مواطنو دول مجلس التعاون يحتلون كما جرت العادة المواقع الوظيفية الأعلى في القطاعات الحكومية النامية. أما المرحلة الثالثة – مرحلة البطالة المفتوحة للمواطنين كما تسميها الدراسة – فقد ارتفعت أثناءها وبشكل كبير معدلات بطالة المواطنين وتراجعت دخولهم، وهذه المرحلة مستمرة حتى الآن وآفاقها ليست محسومة بل متروكة لأحداث وتطورات الحاضر

والمستقبل، وهي كذلك مرحلة مرتبطة بالصدمات الخارجية كحربي الخليج الأولى والثانية، وهي مرحلة ارتبطت بهبوط أسعار النفط بشكل شبه مستمر، وبتزايد القيود المالية خاصة تلك التي صاحبت تسجيل عجز في ميزانيات تلك الدول وشهدت استنزافاً قاسياً للاحتياطات النقدية 000 في هذه الأجواء صار استحداث شواغر جديدة أمراً نادراً مقارنة بالصورة السائدة قبل ذلك. وترى الباحثة إن هذه البانوراما التي قدمتها الدراسة تبدو إطاراً موفقاً لوضع عملية السعودة ومثيلاتها في دول مجلس التعاون الأخرى في سياقها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والثقافي والتاريخي الصحيح.

ج – الدراسات الأجنبية :

- *وتبعاً لباركاش (1998)*، في بحثه إذا ما أخذ مع ما جاء في دراسة كابيشفسكي المذكورة لاحقاً يمكن استنتاج أن العمالة الوافدة من الهند تشكل ما نسبته أقل بقليل من (40%) من مجمل العمالة الوافدة، فمنذ أواسط تسعينيات القرن الماضي يتضح أن تدفق العمالة الوافدة من جنوب آسيا والهند استمر في التصاعد.

إن القبول بالأرقام التي قدمها كابيشفسكي (2000) والتي تفيد أن (39%) من مجموع سكان دول مجلس التعاون الخليجي هم من الوافدين، وأن (40%) من هؤلاء الوافدين هم من الهنود، يعني أن نحو (15 – 16%) من مجموع سكان دول مجلس التعاون الخليجي هم من الهنود، وفي المملكة العربية السعودية نصف هؤلاء الهنود من ولاية كرالا الهندية الصغيرة نسبياً، أي أنهم يشكلون (7.5%) من إجمالي سكان المملكة، بينما تتضاعف تلك النسبة في دولة الإمارات العربية المتحدة لتصل إلى نحو (15%) من مجموع السكان! ومن هذه الدراسة يتضح للباحثة ارتفاع نسبة العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية مما يشكل تهديداً لزيادة نسبة البطالة للعمالة الوطنية.

- *دراسة رابيت (1999)*، تقارن تجارب دول مع تجارب دول أخرى في التعامل مع مسألة العمالة الوافدة والعمالة الوطنية. فالدراسة التي أعدها بعض الخبـــراء مـــن البنك الدولي تناولت تجربة كل من ماليزيا وسنغافورة، باعتبارهمـــا فـــي مقدمـــة الدول التي تستقدم عمالة من الخارج والتي طـــورت وســـائل ناجحـــة فـــي إدارة واستخدام هذه العمالة. وتستنتج تلك الدراسة أن كلاً من ماليزيا وسنغافورة تعتمدان على سياسات مُحكمة للاستقدام، واستخلصت الدراسة بالنسبة لسنغافورة أن هـــذه الدولة تدير عمالتها الوافدة من خلال إجـــراءات ونظـــم تحكـــم رخـــص العمـــل وتستهدف تحقيق الاستخدام الأمثل للعمالة الوافدة، لتحديد أنواع لرخص العمـــل، منها ما هو موجه للعمالة غير الماهرة، وأخرى وتلك الماهرة، وتصاريح توظيف للعمالة الماهرة العلمية بامتيازات خاصة في الإقامة، وبالنسبة لهذه الفئـــة فلـــيس هناك قيود على نسبة وجود أفرادها في المؤسسات، ولا على حركتها، كما ويحق لها الإقامة الدائمة والتقدم للحصول على الجنسية السنغافورية، وتقول الدراســـة أن سنغافورة حددت سقف العمالة الوافدة حسب قطاعات الأنشطة وهي: (25%) في قطاع الخدمات، (50%) في قطاع الصناعة، (90%) في المنشآت الخاصة بمجال الحرف اليدوية. أما عن التجربة الماليزية فتبين الدراسة أن سياسات الاستقدام فيها مشابهة لتلك الموجودة في سنغافورة إلى حد بعيد سواءً بالنسبة لتصاريح العمـــل أو لغيرها. ويتضح للباحثة من هذه الدراســـة أن خبرتـــي كـــل مـــن ماليزيـــا و سنغافورة، ذات خصوصية، فنسبة البطالة متدنية نـــسبيا فـــي هـــاتين الـــدولتين، واستقدام العمالة لم يؤثر سلبا على سوق العمل الوطني، وذلك عبـــر الاســـتخدام الأمثل للقوانين ورخص العمل المنظمة لحركة العمالة الوافدة.

(1 – 6) ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

ويمكن تلخيص العناصر التي تجعل من هذه الدراسة متميزة عن غيرها من الدراسات التي تناولت موضوع البحث، سواء في السعودية (السعودة) او في غيرها من الدول (كالتعمين في سلطنة عمان، والكوتنة في الكويت، وما اليها،...)، بما يلي:

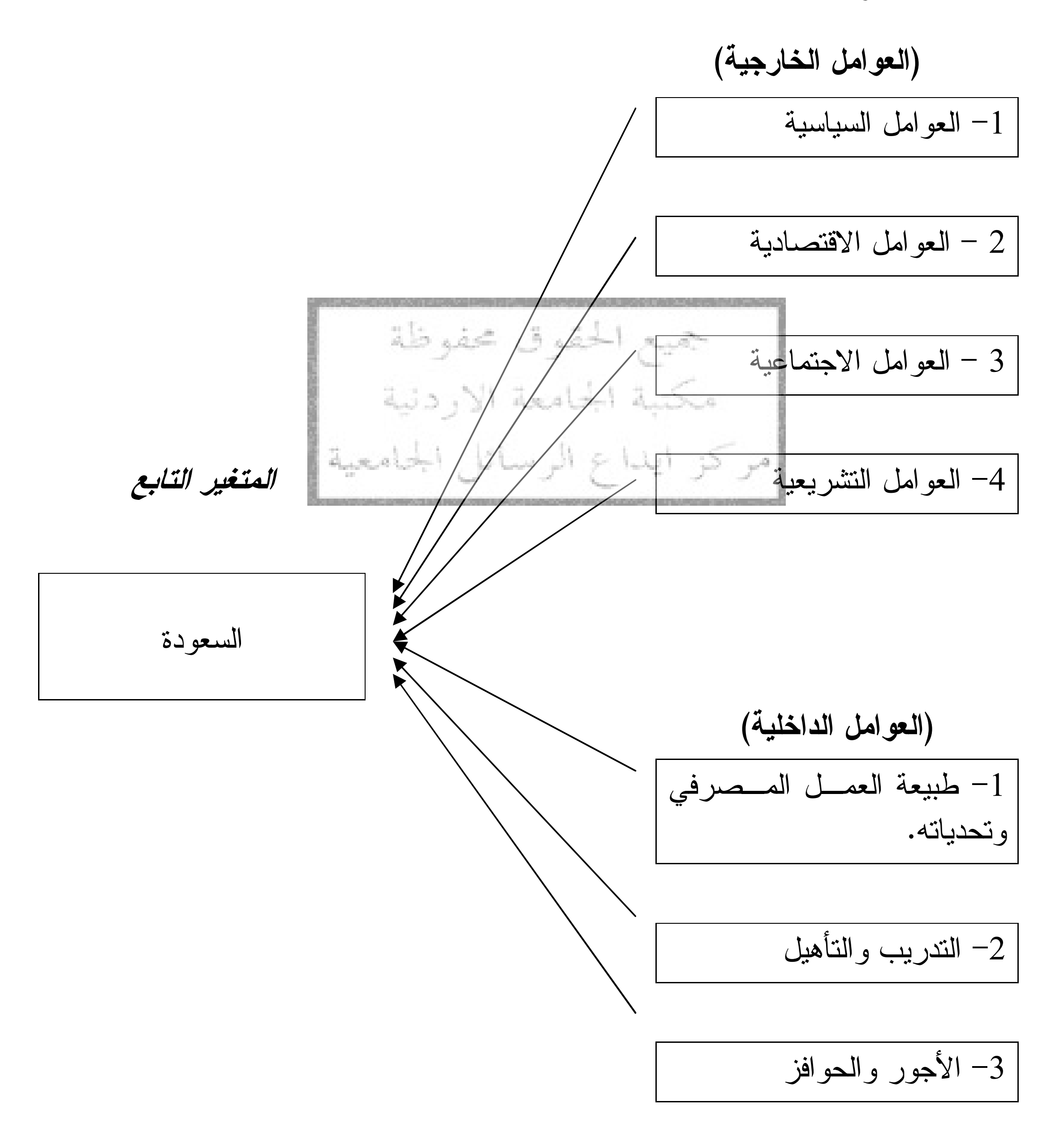
1. تناولت هذه الدراسة العوامل المؤثرة في عملية (السعودة) وتطبيقها بمنظار شمولي لم يقتصر على بعد واحد من ابعاد العملية، كما فعلت الدراسات السابقة في الموضوع، بل تعداه الى محاولة تحليل العناصر والعوامل الاهم والاكثر فعلا، من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتشريعية.

2. اختارت الدراسة موضوعا لها، قطاعا من اهم القطاعات الفاعلة في مجمل هياكل وبنى اقتصاد المملكة العربية السعودية، وهو قطاع المصارف التجارية، وهذا بحد ذاته يجعل لهذه الدراسة خصوصية تميزها عن غيرها لعدة اسباب، اولها، ان هذا القطاع في ذاته، قطاع ذو بنى واساليب إدارية مختلفة، إلى حد ما، عن غيره من القطاعات، وثانيها، ان هذا القطاع، يواكب بحكم طبيعته مجمل نتاجات ثورات العلوم والتكنولوجيا والاتصالات، وهو على تماس مباشر مع السوق العالمية، ويتاثر بمظاهر العولمة وغيرها من جديد التحولات في الاقتصاد العالمي بصورة اسرع واكثر ديناميكية. وهذا كله يقود الى السبب الثالث ممثلا في حضور نوعي للعمالة الوافدة، خاصة في الاقسام الفنية، وفي عدد غير قليل من المستويات الادارية العليا. والسبب الرابع يتعلق بالاشكالية في النظرة الى نشاط القطاع المصرفي عموما من الزاوية الدينية. وآخر تلك الاسباب يتمثل في كون هذا القطاع حقق نجاحات ملموسة في تطبيق عملية السعودة، وهو أشبه بنموذج يمكن الاقتداء به، لتطبيق عملية السعودة، في قطاعات ومرافق اخرى مختلفة.

3. تميزت الدراسة بانها اعتمدت نظاما هادفا لبناء سلم مستند إلى الاهمية النسبية للعوامل المؤثرة في عملية السعودة، من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث ناقشت الباحثة هذا السلم محاولة تفسير ترتيب أهمية هذه العوامل من وجهة نظرها.

(1 – 7) نموذج الدراسة :

وقد توصلت الباحثة بعد الدراسة والبحث للعوامل المؤثرة في إحلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الأجنبية إلى نموذج الدراسة التالي :



(1 – 8) فرضيات الدراسة :

1. لا يوجد أثر للعوامل السياسية على عملية السعودة.
2. لا يوجد أثر للعوامل الاقتصادية على عملية السعودة.
3. لا يوجد أثر للعوامل الاجتماعية على عملية السعودة.
4. لا يوجد أثر للعوامل التشريعية على عملية السعودة.
5. لا يوجد أثر لطبيعة العمل المصرفي وتحدياته على عملية السعودة.
6. لا يوجد أثر للتدريب والتأهيل على عملية السعودة.
7. لا يوجد أثر للأجور والحوافز على عملية السعودة.
8. لا تؤثر المتغيرات المستقلة مجتمعة على عملية السعودة.

(1 – 9) التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة وقياسها :

<u>أولاً: المتغيرات المستقلة</u>

أ. العوامل الخارجية

1. العوامل السياسية:

إن من الطبيعي لأي دولة أن يكون لمواطنيها أحقية العمل في مرافقها الخاصة والعامة طالما أنهم يملكون القدرات التي تؤهلهم لذلك. ومع ذلك فإن المملكة العربية السعودية وبقية دول الخليج هي في أمسّ الحاجة لمن يقوم بأعمال عديدة ومتنوعة لا يستطيع القيام بها مواطنوها، سواء من حيث العدد أو من حيث التأهيل، خاصة وأن مواطني هذه الدول، في العقود القليلة الماضية، قد عاشوا عهد الطفرة التي تعتبر عهد الوفرة مما تيسر لهم من دخل البترول، وبالتالي توفر للناس دخول كبيرة دون بذل الكثير من الجهد، وولد ذلك فيهم التراخي في العمل بل وأحياناً كثيرة الترفع عنه.

وما أن بدأت دول الخليج – ومنها المملكة العربية السعودية– تصحو على وطأة الضغوط الاقتصادية الناجمة عن دفع فواتير حرب الخليج الأولى (1982م–1988م)

والثانية 1991، حتى هبّت تنادي ببرامج توطين الوظائف كالسعودة، والكوتنة والتعمين، وغيرها، الأمر الذي اضطرها أحياناً للتسرع في انتزاع العديد من الكفاءات الوافدة من وظائفها، وإحلال العمالة الوطنية محلها، بغض النظر عن كونها مؤهلة أو غير مؤهلة، وذلك بهدف الاسترضاء أو الكسب الإعلامي في بعض الأحيان. وقد أثر ذلك سلباً على الكثير من مستوى الأداء في بعض المرافق الحكومية وكثرة غياب الموظفين، بل وأصبح الجهاز الحكومي يغض النظر عن سلبيات العمل في هذا الجهاز. أما بالنسبة للقطاع الخاص فقد اتخذت قرارات عديدة تجاهه أثرت سلباً على أدائه خاصة عندما جرى فرض موظفين مواطنين عليه دون استكمال تأهيلهم للعمل. كما قامت الدولة بسن القوانين للتخلص من بعض الأجانب، أو بزيادة أعبائهم المالية من خلال عدم السماح لأبنائهم بالالتحاق بالجامعات الوطنية وفرض رسوم عالية على إجراءات اقامتهم وكفالاتهم وتأشيراتهم وغيرها من الرسوم التي اضطرت بعض هذه العمالة لمغادرة البلاد.

ولعل من أهم العوامل السياسية التي أثرت على عملية السعودة، أيضاً هي تداعيات حرب الخليج الثانية. فبعد الاجتياح العراقي للكويت تأثرت العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية بهذه الحرب، دون أن تكون طرفاً فيها سوى عن طريق انتسابها لدولها وحكوماتها التي أيدت هذا الاجتياح. فتغيرت نظرة المسؤولين لعمالة بعينها، واتخذت منها موقفاً بدأت على أثره في عمليات الطرد وإنهاء الخدمات بحجة السعودة، وتم ايقاف الاستقدام من دول كانت تسمى دول الضد مع أن بعضها تعتبر دولاً عريقة في مجال الكفاءات ومستويات التعليم والخبرة. وقد طالت هذه الإجراءات، من جملة ما طالت، قطاع البنوك، فعمدت إلى سياسة الإحلال باستبدال بعض من ينتمون إلى دول وقفت مع العراق في اجتياحه للكويت، وتعيين موظفين سعوديين مكانهم، بغض النظر عن مستوى التأهيل والخبرة. وبذلك عاملت الدولة بعض الرعايا المستقدمين من هذه الدول بجريرة دولهم ، فاختلطت بذلك أوراق السياسة بقوانين العمل في هذا المجال.

وقد اعتمدت الباحثة لقياس العوامل السياسية البعدين التاليين :

أ – علاقة المملكة بالدول الأخرى وانعكاس ذلك على مـــدى اســـتمرار اســـتقدام العمالة من هذه الدول.

ب – اتفاقيات تبادل العمالة بين الأقطار.

ويقاس هذا المتغير بالأسئلة ذات الأرقام (1–4) من فقرات الاستبانة.

2. العوامل الاقتصادية:

استفاد الاقتصاد السعودي من التحسن الذي شهدته أسعار النفط في السوق العالمية خلال عام 1421/1420هـــ (2000م) حيث ارتفع متوسط سعر النفط العربي الخفيف ليبلغ حوالي 26.81 دولار للبرميل عام 2000م مقارنة بنحو 17.45 دولار للبرميل من عام 1999 أي بزيادة نسبتها 53.6% وذلك نتيجة لانخفاض الإنتاج العالمي من النفط في عام 1999 في نفس الوقت الذي زاد فيه الطلب العالمي وخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية والدول الآسيوية . وقد انعكس تحسن أسعار النفط إيجابياً على جميع القطاعات الاقتصادية في المملكة فقد ارتفع معدل النمو الاقتصادي لجميع الأنشطة الاقتصادية وحافظت الأسعار على مستوياتها بفضل السياسة النقدية الهادفة للمحافظة على مستوى مستقر للأسعار.

شهد النظام المصرفي مزيداً من التحسن في أدائه المتميز معززاً بالإجراءات التي تتخذها مؤسسة النقد لمواصلة النظام المصرفي في المملكة فعالية أدائه، ومحافظته على متانته وتحقيقه أعلى معدلات الأداء حسب المعايير الدولية. (مؤسسة النقد العربي السعودي، 1422هـــ – (2001م) ، ص 33).

النمو الاقتصادي :

هناك زيادة في الناتج المحلي الاجمالي بنسبة 4.5 بالمئة في عام 2000م مقابل انخفاض نسبته 0.8 بالمئة في عام 1999م وقد سجل القطاع النفطي نمواً نسبته 2.6 في المئة بالمقارنة بنمو نسبته 1.7 في المئة عام 1999، حيث ارتفع معدل النمو في القطاع

الخاص من 2.0 في المئة عام 1999 إلى نحو 2.9 في المئة عام 2000م. وسجل القطاع الحكومي نمواً نسبته 1.9 في المئة عام 2000م مقابل 0.8 في المئة عام 1999م.

وقد أوضحت مؤشرات الناتج المحلي الإجمالي حسب النشاط الاقتصادي تحسناً كبيراً في أداء جميع القطاعات في عام 2000 بالمقارنة بعام 1999م، فقد حقق القطاع الزراعي نمواً نسبته 1.4 في المئة وهي نفس النسبة التي سجلها في عام 1999م، وسجل قطاع التعدين والمحاجر نمواً كبيراً نسبته 9.6 في المئة بعد أن سجل معدل نمو سلبي نسبته 6.3 في المئة عام1999م وشهد قطاع الصناعات التمويلية نمواً ملحوظاً نسبته 3.2 في المئة مقارنة بنحو 1.3 في المئة عام 1999م . حيث ارتفعت القيمة المضافة في قطاع المرافق (الكهرباء والغاز والمياه) نمواً نسبته 3.8 في المئة مقارنة بنحو 3.7 في المئة عام 1999. وزادت نسبة نمو قطاع التشييد من 1.8 في المئة عام 1999م إلى 3.5 في المئة عام 2000 ، وقطاع النقل والتخزين والمواصلات من 1.7 في المئة إلى 2.9 في المئة، وقطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية من 1.6 في المئة إلى 2.0 في المئة. وحقق قطاع تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق وقطاع الخدمات والتأمين والنشاط العقاري والأعمال نمواً إيجابياً بلغ نحو 3.0 في المئة و 2.5 في المئة على التوالي مقابل نمو نسبته 0.6 في المئة و 1.8 في المئة عام 1999 . وارتفع معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي (عدا رسوم الاستيراد) بالقيمة الإسمية من 11.5 في المئة عام 1999 إلى 21.7 بالمئة عام 2000م ويرجع ذلك إلى الارتفاع في معدل نمو القطاع النفطي الذي ارتفع من 31.8 في المئة عام 1999م إلى حوالي 52.8 في المئة عام 2000 ليعكس بصورة رئيسية الزيادة في أسعار النفط خلال عام (مؤسسة النقد العربي السعودي، 2001- ص 36) .

ارتفع معامل انكماش الزيادة للناتج المحلي الاجمالي للقطاع النفطي بنسبة 40.8 في المئة عام 2000 بالمقارنة بزيادة نسبتها 39.5 في المئة عام 1999. وفي القطاع غير النفطي ارتفع معدل نمو القطاع الخاص بالأسعار الجارية من نسبة 2.4 في المئة عام 1999 إلى 4.3 في المئة عام 2000 ، وكذلك ارتفع معدل نمو القطاع الحكومي بالأسعار الجارية من نسبة 3.5 في المئة إلى 5.2 في المئة وسجل معامل الانكماش الضمني للناتج

المحلي الاجمالي غير النفطي ارتفاعاً نسبته 2.0 في المئة عام 200 بالمقارنة بزيادة نسبتها 1.2 بالمئة عام 1999م، وبلغ معدل النمو الكلي للناتج المحلي الاجمالي للقطاع غير النفطي بالأسعار الجارية نحو 4.7 في المئة في عام 2000 مقارنة بنحو 2.9 من المئة عام 1999م .

وقد اعتمدت الباحثة في قياس العوامل الاقتصادية البعدين التاليين :

أ. الانتعاش الاقتصادي الذي تعيشه المملكة، وتذبذب معدلاته.

ب. مستويات النمو في القطاعات الاقتصادية المختلفة وأثرها على ازدياد الاهتمام بالعنصر البشري.

ويقاس هذا المتغير بالأسئلة ذات الأرقام (5-7) من فقرات الاستبانة.

3. العوامل الاجتماعية:

من المعلوم أن الإنسان كائن اجتماعي، ومن هذه الصفة فإنه شديد التأثر بالعوامل الاجتماعية المختلفة التي تحيط به وتشكل بالتالي سلوكه في حياته بما في ذلك ما يتعلق بعمله الوظيفي بدءاً من اختياره لمجال العمل، مروراً بأدائه فيه، وتطوره في مساره، وانتهاء بما يحققه من خلاله من أهداف شخصية أو غيرها.

والعوامل الاجتماعية المؤثرة في سلوك الإنسان بصورة عامة، وفي سلوكه كموظف بصورة خاصة، تختلف من مجتمع لآخر في تعددها وفي تنوعها وفي مدى تأثيرها. ويمكن إجمال هذه العوامل في أمور عديدة منها المستوى التعليمي، الانفتاح على المجتمعات الأخرى، الدين، العادات والقيم، وما شابه ذلك. وفيما يلي إيضاح لكل منها في الأطر السائدة في المملكة العربية السعودية :

المستوى التعليمي :

يعتبر المستوى التعليمي من أهم العوامل التي تؤثر على الإنسان بصورة عامة ، وعليه في توجهاته الوظيفية، خاصة وأن المستوى التعليمي يعتبر المعيار الأهم في تقييم الأشخاص لدى توظيفهم، والعامل الأهم في مدى قدرته على الأداء الوظيفي بالمستوى المطلوب. وهذا هو ما اهتمت به خطط التنمية في المملكة العربية السعودية.

ولكن يتسنى تحقيق الأهداف المحددة في خطط التنمية، ولضمان تشغيل أعداد متزايدة من القوى العاملة الوطنية بنجاح في مؤسسات القطاع الخاص، فقد وضعت الخطط مجموعة من السياسات والإجراءات المتعلقة بسوق العمل، ودعت إلى تعزيز الجهود الرامية لضمان استمرار تنمية القوى العاملة السعودية ، من خلال تنفيذ السياسات والإجراءات التالية :

- تحويل التركيز من التوسع الكمي إلى دعم النوعية في التعليم، وذلك من خلال الاستمرار في تطوير المناهج الدراسية، ونوعية هيئة التدريس، وإدخال وسائل التقنية الحديثة في عملية التعليم.
- إعطاء أولوية قصوى لتنمية القوى العاملة الفنية عن طريق استمرار التوسع في التعليم الفني والتدريب المهني خصوصاً فيما فوق المرحلة الثانوية.
- وضع معايير تضمن إعداد نوعية جيدة من الخريجين.
- التركيز على تحسين الكفاءة الداخلية لنظام التعليم والتدريب من خلال العمل على تخفيض معدلات التسرب، والرسوب، وزيادة الاستفادة من الموارد المتاحة، وتوثيق مجالات التنسيق مع الجهات التي توفر خدمات التعليم والتدريب فيما بينها وعلى مختلف المستويات الوطنية والإقليمية والمحلية.
- إعداد هيكل شامل للسياسات عن طريق إعداد خطة شاملة لتنسيق عملية تطوير مختلف جوانب نظام التعليم والتدريب وتوسعته.
- وضع إطار شامل للسياسات الهادفة إلى تطوير الجامعات على المدى البعيد.

- وضع إطار شامل للسياسات اللازمة لتوسعة برامج التدريب المهني والفني. (العبد اللطيف، 1421هـ ، ص 25-27).

وفيما يلي نظرة على تطور التعليم في المملكة في مختلف المراحل :

- التعليم العام :

سجل قطاع التعليم العام في المملكة تطورات كبيرة من حيث عدد الطلبة وعدد الخريجين في جميع المراحل. فقد بلغ عدد الطلبة في المدارس الحكومية والأهلية لمرحلة التعليم العام أكثر من 4.1 مليون طالب وطالبة في العام الدراسي 1420هـ/1421هـ (2000م). وبلغ عدد المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم العام لنفس العام 332.5 ألف معلم ومعلمة منهم 157.7 ألف معلم في مدارس البنين ونحو 174.9 ألف معلمة في مدارس البنات.

- التعليم العالي :

بلغ عدد الطلبة الملتحقين بالجامعات والكليات المتخصصة بالمملكة في نفس العام نحو 3993 ألف طالب وطالبة موزعين على النحو التالي: حوالي 190.5 ألف طالب وطالبة في الجامعات (منهم حوالي 58.2 ألف طالبة)، وحوالي 24.7 ألف طالبة بكليات المعلمين التابعة لوزارة المعارف، وحوالي 159.7 ألف طالبة في كليات البنات التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات. هذا بالإضافة إلى طلبة الكليات التقنية التابعة للمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني والمعاهد الصحية التابعة لوزارة الصحة. وقد بلغ عدد الطالبات في الجامعات وكليات البنات والكليات الصحية في نفس العام نحو 219.4 ألف طالبة يشكلن 54.9% من إجمالي طلبة التعليم العالي في المملكة .

وقد بلغ عدد الخريجين من الجامعات والكليات المتخصصة الأخرى في نفس العام أكثر من 54 ألف متخرج منهم 22.6 ألف خريج من الذكور، و 31.4 ألف خريجة من الإناث أي أن نسبتهن 58.1% من إجمالي خريجي التعليم العالي في المملكة. وبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس والتدريب في مؤسسات التعليم العالي

نحو 19.4 ألف عضو منهم 12.5 الف من الذكور، و 6.9 ألف عضوة أي يشكلن 35.7% .

- التعليم الفني والتدريب المهني :

بلغ إجمالي عدد الطلبة الملتحقين في كليات ومعاهد ومراكز المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، والبالغة 77 كلية ومعهداً ومركزاً، في نفس العام، أكثر من 50 ألف طالب، جاء توزيعهم على النحو التالي :

19.6 ألف طالب في الكليات التقنية، و 9470 طالباً في المعاهد الثانوية، و 6.909 طلاب في المعاهد الثانوية التجارية، و 449 طالباً في المعاهد الزراعية، و 2430 طالباً في معاهد المراقبين الفنيين ، و 11.1 ألف طالب في مراكز التدريب المهني (مؤسسة النقد العربي السعودي، 2000م، ص 267).

وقد بلغ عدد الخريجين من الكليات التقنية والمعاهد التابعة للمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، خلال نفس العام، نحو 12.6 ألف خريج موزعين كالتالي: 2.409 ألف خريج من الكليات التقنية، و 1.711 ألف خريج من المعاهد الثانوية الصناعية، و 1.749 ألف خريج من المعاهد الثانوية التجارية، و 115 خريجاً من المعاهد الزراعية، و 608 خريجين من معاهد المراقبين الفنيين، و 6008 خريجين من مراكز التدريب المهني.

وبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في هذه المؤسسة 5.214 ألف عضواً في نهاية العام الدراسي المذكور.

هذا كله إلى جانب مراكز التدريب المتعددة التي أنشأها القطاع الخاص في جميع المجالات الإدارية والفنية، خاصة قطاع البنوك.

صندوق تنمية الموارد البشرية :

تحظى الموارد البشرية في المملكة باهتمام كبير حيث ركزت خطط التنمية للدولة على التعليم والرعاية الصحية واستثمرت في ذلك مبالغ ضخمة من أجل تطوير الموارد

البشرية. ومع زيادة أعداد الخريجين من الجامعات والمعاهد المتخصصة تزايدت أعداد المواطنين الباحثين عن فرص عمل جيدة، ورغبة في تهيئتهم للانخراط في سوق العمل فقد صدرت موافقة مجلس الوزراء في 1421/4/29هـ (2000/7/31م) على إنشاء صندوق لتنمية الموارد البشرية برئاسة وزير الداخلية ويختص هذا الصندوق بتسهيل توظيف المواطنين وتدريبهم وتشجيعهم على العمل في القطاع الخاص. وقد وضع لهذا الصندوق الأهداف التالية :

1- تقديم الإعانات من أجل تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها على وظائف القطاع الخاص.

2- المشاركة في تكاليف تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها، بنسب يحددها مجلس إدارة الصندوق.

3- تحمل نسبة من راتب من يتم توظيفه في منشآت القطاع الخاص، بعد تأهيله وتدريبه، وكذلك من يتم توظيفه في هذه المنشآت بالتنسيق مع الصندوق ويدفع صاحب العمل النسبة المتبقية من الراتب ويكون تحمل الصندوق لهذه النسبة لفترة لا تزيد عن سنتين (مؤسسة النقد العربي السعودي، 2000م، ص 57).

4- دعم تمويل برامج ميدانية ومشاريع خطط ودراسات تهدف إلى توظيف السعوديين وإحلالهم محل العمالة الوافدة.

5- تقديم قروض لمنشآت تأهيل وتدريب القوى العاملة الوطنية الخاصة التي تؤسس في المملكة والمنشآت القائمة بغرض توسعة نشاطها لإدخال الأساليب الحديثة عليها.

المعتقدات الدينية :

تعتبر المعتقدات الدينية والأحكام الشرعية المتعلقة بالحلال والحرام وما هو مسموح به وغير مسموح ، من العوامل الهامة المؤثرة في حياة الناس في المملكة وفي حكمهم على الأشياء، وفي قراراتهم العملية والحياتية بصورة عامة وفي مسارهم الوظيفي

بل في اختيارهم لوظائفهم . فهناك قطاع كبير من الناس يعزفون، بل ويمتنعون عن العمل في البنوك خاصة في المجالات المتعلقة بالفوائد البنكية على اعتبار أنها (ربا) محرم حتى على كاتبه وشاهده، ولا شك أن هذا قد أثر على مدى إقبال الكثير من المتدينين على التعامل مع البنوك أو العمل فيها، من هذا المنطلق الديني. ومن جانب آخر فإن المعتقدات الدينية تحض على الأمانة والاتقان وحب العمل، وهي أمور تحتاج إليها العمل في قطاع البنوك.

الانفتاح على المجتمعات الأخرى :

لقد مكّن الازدهار الاقتصادي في المملكة وتوفر السيولة النقدية لدى مختلف قطاعات الشعب، من قدرة الناس على ارتياد أنحاء المعمورة لأغراض عديدة سواء كانت للتعليم أو العلاج أو الاستثمار أو السياحة بأنواعها المختلفة، الأمر الذي أتاح لهم التعرف على مختلف نواحي التطور والتقدم في مختلف البلدان سواء في مجالات العلم أو التكنولوجيا أو التنظيم أو الإدارة. بل إن بعضهم قضى الناس معارف ومفاهيم جديدة، وخبرات ومهارات متعددة انعكست على ممارستهم لحياتهم بصورة عامة، وعلى ممارستهم لأعمالهم بصورة خاصة، وقد كان لقطاع البنوك نصيب الأسد في التأثر إيجاباً بهذا الانفتاح، خاصة وأن العمل المصرفي هو في طبيعته ذو طابع عالمي.

العادات والتقاليد والقيم السائدة :

تلعب العادات والتقاليد والقيم السائدة في أي مجتمع دوراً كبيراً وهاماً في تشكيل نظرة الناس للأمور، وتحديد مواقفهم منها واتجاهاتهم واهتماماتهم، سواء في الحياة العامة أو الحياة الوظيفية. ولا يختلف المجتمع السعودي عن غيره في هذا الشأن. فلقد ولد الرخاء الاقتصادي في الكثير من الناس الخمول والكسل، والعزوف عن العمل أو عدم الجدية في أدائه. خاصة وأن العديد منهم لا يشكل العمل الوظيفي لهم المصدر الوحيد لعيشهم. ومما يساعد على تعميق عنصر الكسل وضعف الجدية في العمل المواطن، إلا

في حالات نادرة كارتكاب الجرائم وحالات الاختلاس والتزوير وما شابه ذلك، أما بسبب مستوى الأداء فذلك مستبعد، الأمر الذي يغذي ضعف الالتزام في الدوام والعمل والانجاز.

وهناك تقليد متوارث لدى العديد من الناس بالترفع عن العمل في مجالات الخدمة، حيث يعزّ على المرء منهم ان يكون في موضع يؤدي فيه الخدمة للغير على اعتبار أن الأفضل والأرفع له أن يكون متلقياً للخدمة لا مؤديها.

كما أن هناك بعض المهن التي ظلت تعاني من عدم الإقبال عليها من قبل الموظفين السعوديين كالأعمال الميكانيكية وأعمال الصيانة المختلفة والعديد من الوظائف العامة.

وقد اعتمدت الباحثة في قياس العوامل الاجتماعية الأبعاد التالية :

أ. الاتجاهات والعادات والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع.

ب. الدين.

ج. المستوى التعليمي.

د. الانفتاح على المجتمعات والثقافات الأخرى.

ويقاس هذا المتغير بالأسئلة ذات الأرقام (8–12) من فقرات الاستبانة.

4. العوامل التشريعية:

قامت المملكة بوضع الأطر التشريعية التي تحكم مسيرة جهودها في عملية السعودة من خلال العديد من الأجهزة والأنظمة الحكومية التي تخدم سوق العمل بصورة عامة، وأهداف السعودة بصورة خاصة .

وتتمثل العوامل التشريعية الخاصة بخدمات سوق العمل والسعودة في أربع جهات حكومية أنيط بكل واحدة منها مسؤوليات محددة، وهي على النحو التالي :

1- <u>وزارة التخطيط :</u>

وهي الموكل لها وضع السياسات الخاصة بسوق العمل ومتطلباته، ومتابعة احتياجاته، وخطط تأهيل العمالة الوطنية لتلبية المتطلبات والاحتياجات، والمواءمة بين مؤهلات العمالة الوطنية والفرص المتاحة في سوق العمل، ووضع الخطط القصيرة والطويلة المدى لسياسة العمالة بشكل عام.

2- <u>وزارة العمل والشئون الاجتماعية:</u>

وهي تعتبر الآلية التنفيذية للسياسات والتشريعات وتنفيذ الأحكام الخاصة بنظم العمل والعمال، وتنظيم احتياجات القطاع الخاص من العمالة الوطنية، ومراقبة الآلية التي تسير عليها عملية توظيف السعوديين، وتوفير خدمات الإرشاد والتنسيق والتوظيف للمواطنين السعوديين في القطاع الخاص.

3- <u>وزارة الخدمة المدنية:</u>

وهي الجهة المسؤولة عن توظيف العمالة الوطنية في القطاع الحكومي، وتنظيم علاقات العمل فيه، وتحسين إنتاجية العمالة الوطنية وكفاءة أدائها، وتطوير برامج التدريب ودعمها.

4- <u>مجلس القوى العاملة:</u>

وهو المسؤول عن وضع السياسات العامة لتنسيق أوجه نشاط كل الجهات المختصة ذات العلاقة بتنمية القوى العاملة واستخدامها، وذلك من خلال السياسات واللوائح الموضوعة لذلك، ومراقبة إنفاذها في سوق العمل. ويتكون هذا المجلس من مسؤولين كبار من وزراء مختصين وخبراء في هذا المجال.

وتعمل الجهات الآنفة الذكر في تنمية القوى البشرية من خلال زيادة توظيفها ووضع الأولويات الخاصة بتذليل العقبات والمعوقات التي تواجه التنمية البشرية الوطنية، وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة.

وإلى جانب الأجهزة الحكومية السابق ذكرها فإن هناك نظماً عديدة لها أثر كبير على سوق العمل بصورة عامة ، وعلى مسيرة السعودة بصورة خاصة، ومن أهمها ما يلي :

1 . نظام الاستثمار الأجنبي:

يتضمن هذا النظام كافة الآليات والإجراءات المتعلقة بتنظيم دخول الاستثمارات الأجنبية وتشغيلها، والتسهيلات التي يحصلون عليها في مجال التراخيص، وتملك المؤسسات والمنشآت والعقارات، والمزايا والحوافز التي يتمتع بها المستثمر الأجنبي بالنسبة لحرية حركة الأموال والأرباح، وحماية الحقوق والممتلكات، والالتزامات الضريبية، وفضّ النزاعات وتسوية الخلافات، وغير ذلك من الأمور التي تحكم شؤون الاستثمارات الأجنبية والمستثمرين(مؤسسة النقد العربي السعودي، 2000م، ص 52-53).

2 . نظام تملك غير السعوديين للعقار واستثماره :

يتضمن هذا النظام العديد من الحوافز للمستثمرين الأجانب بالسماح لهم بتملك العقار اللازم لمزاولة النشاط المرخص له، حسب حجم المشروع الاستثماري، كما يسمح هذا النظام لغير السعوديين المقيمين في المملكة تملك العقار لسكنهم الخاص بترخيص من وزارة الداخلية، وذلك باستثناءات معينة في حدود مدينتي مكة المكرمة والمدينة المنورة.

3 . تنظيم الهيئة العامة للاستثمار :

من اختصاصات هذه الهيئة إعداد سياسات الدولة في مجال تنمية وزيادة الاستثمار الأجنبي، مع اقتراح الخطط التنفيذية والقواعد الكفيلة بتهيئة مناخ الاستثمار في المملكة، وإعداد الدراسات عن فرص الاستثمار في المملكة، وتطوير قواعد المعلومات المتعلقة بذلك (مؤسسة النقد العربي السعودي، 2000م ، ص 53).

وقد اعتمدت الباحثة في قياس العوامل التشريعية الأبعاد التالية :

أ. أنظمة الخدمة المدنية وهي التي تحكم القطاع العام.

ب. أنظمة العمل والعمال وهي التي تحكم القطاع الخاص.

ج. قوانين وتشريعات الاستثمار.

ويقاس هذا المتغير بالأسئلة ذات الأرقام (13-17) من فقرات الاستبانة.

ب. العوامل الداخلية:

1. طبيعة العمل المصرفي وتحدياته:

القطاع المصرفي من أكثر القطاعات الاقتصادية حساسية لأنه يتعامل بالأموال التي هي عصب الحياة ، لذا فإن العمل فيه يتطلب دقة خاصة، تتطلب فيمن يتم اختياره للعمل بها توفر معايير شاملة تستلزم درجة عالية من اليقظة والذكاء وحسن التدبير والتصرف بعيداً عن الأهواء. وتمثل الأمانة أسس الاختيار في العمل المصرفي. وتنبع حساسية العمل المصرفي كذلك من خلال التعامل مع أصحاب الأموال والمستثمرين والمودعين وغيرهم من العملاء. بالإضافة لذلك، لا بد أن يكون لدى الموظف بالبنك المرونة العالية، والروح المعنوية العالية، والرضى الوظيفي، حتى يستطيع أن يقوم بأداء مهنته على أتم وجه من خلال إطلاعه الواسع، ومعرفته بالتعامل المصرفي وأسسه وفنونه، ومن خلال ما يكتسبه من تدريب عالي وكفاءة جيدة فليس التعامل بالمال وجاهةً اجتماعية بقدر ما هي مسؤولية كبرى تحتاج إلى مواهب متعددة من كل العاملين بالمصارف وفقاً للمعايير ذات الارتباط بطبيعة العمل المصرفي، وأن تكون بمنأى عن أي مؤثرات خارجية أو تحيز من جانب الدولة أو الإدارة، وإنما يكون الحد الفاصل هو الكفاءة بصرف النظر عن جنسية الشخص أو توجهه، فنظام الجدارة هو الأهم وهو الذي يوفر العدالة والوسيلة المنتظمة في استخدام الأفراد في قطاع المصارف، ذلك لأن موظف البنك في كل مراحل حياته الوظيفية مطالب بأن يكون لديه الاستعداد لتطوير نفسه، خاصة وأن الصناعة البنكية قد أحرزت تطوراً تقنياً كبيراً ملموساً (التويجري، 1995م، ص 130). وقد اعتمدت الباحثة في قياس هذا المتغير إلى الأبعاد التالية :

أ. الاهتمام بالمؤهل العلمي والخبرة العالية للعاملين في القطاع المصرفي.

ب. التطور التكنولوجي السريع لهذه الصناعة.

ج. اتقان اللغة الانجليزية.

ويقاس هذا المتغير بالأسئلة ذات الأرقام (18-21) من فقرات الاستبانة.

2. التدريب والتأهيل:

إن طبيعة العمل في قطاع البنوك ، وما يتطلبه من مستويات عالية من الدقة والاتقان وسرعة الإنجاز، قد فرضت على هذا القطاع الالتزام بمستويات عالية من التدريب والتأهيل في مختلف مجالات العمل الاقتصادية، والإدارية، والمالية، والمحاسبية، والاستثمارية، والعلاقات التجارية، واللغات العالمية، وغيرها، الأمر الذي استدعى – بالإضافة إلى تأهيل الموظفين من خلال التعليم الأكاديمي – توفير فرص التدريب العديدة والمتنوعة سواء خارج قطاع البنوك، في المعاهد المحلية والأجنبية، أو داخل هذا القطاع، بما يوفره من دورات وندوات داخلية في مختلف التخصصات.

ولم يكتف قطاع البنوك بما توفره مراكز التدريب والمعاهد الحكومية- كمعهد الإدارة العامة مثلاً – من برامج تدريبية – بل لجأت إلى استخدام معاهد التدريب الخاصة لتدريب موظفيها في مختلف المجالات.

ولقد شجع هذا التوجه، العديد من المستثمرين في مجال التدريب إلى إنشاء مراكز ومعاهد خاصة بالتدريب والتأهيل في مجال العمل المصرفي، تقدم برامج مكثفة ومتنوعة، ابتداء من أعمال السكرتارية، والحسابات، والعلوم الإدارية والمصرفية، إلى البرامج الفنية المتعلقة بصيانة وتشغيل الأجهزة والنظم واستخدام التقنيات المختلفة.

وقد أصبح من الواضح أن قطاع البنوك ينفق بسخاء كبير على برامج التدريب والتأهيل لموظفيه في مختلف المستويات والتخصصات، ويعتمد ميزانيات كبيرة تقدر بملايين الريالات سنوياً لهذا الغرض.

وكمثال بسيط على ذلك فإن تكلفة تدريب موظف في معهد تجاري للحصول على الدبلوم المتوسط (لفترة ستة شهور) تتراوح ما بين عشرة آلاف وخمسة عشر ألف ريال،

بالإضافة إلى حافز تدريب يتراوح ما بين خمسة آلاف وعشرة آلاف ريال تصرف للموظف بعد الانتهاء من فترة التدريب.

كما أن تكلفة تدريب موظف في معهد تجاري للحصول على مستوى دبلوم عالي (لفترة سنة) تتراوح ما بين عشرة آلاف وثلاثين ألف ريال تصرف بعد الانتهاء من فترة التدريب. (المصدر : شركة الراجحي المصرفية- جدة).

وبالإضافة للتدريب الأساسي في هذا القطاع، هناك التدريب التأهيلي المتواصل الذي يهدف إلى تحديث معلومات الموظف، وإطلاعه - أولاً بأول- على ما يجد من معلومات وأساليب متطورة في مجال عمله من النواحي العلمية والعملية.

وهكذا يتضح أن استثمار القطاع البنكي في مجال التدريب والتأهيل قد جعل منه عامل جذب للمواطنين السعوديين وساهم مساهمة كبيرة في تحقيق أهداف السعودة.

ويمكن تعريف هذا المتغير بعملية تزويد الفرد بالمعارف والمهارات والاتجاهات لتطوير قدراته بغرض تأهيله للقيام بمهام وظيفته الحالية أو المستقبلية ليؤدي واجباتها ومتطلباتها على قدر عال من الكفاءة وحسن الأداء، ويشمل هذا المتغير الأبعاد التالية:

أ. ميزانية التدريب في قطاع المصارف والإمكانات المتوفرة له.

ب. نوعية البرامج التدريبية.

ج. كثافة البرامج التدريبية.

ويقاس هذا المتغير بالأسئلة ذات الأرقام (22-25) من فقرات الاستبانة.

3. الأجور والحوافز المادية والمعنوية:

يعتبر قطاع البنوك في المملكة العربية السعودية من أكثر القطاعات جذباً للعمالة الوطنية السعودية، لما يوفره هذا القطاع لموظفيه من حوافز مادية ومعنوية، تتمثل في ارتفاع مستوى الأجور والعلاوات والبدلات، وفرص التدريب والترقي، وبيئة العمل المتطورة، مقارنة بالقطاعات الأخرى.

وبالإضافة لعنصر الجذب الذي توفره هذه المميزات، فهناك عنصر الاستقرار الذي توفره سياسة وبرامج رعاية وتنمية القوى العاملة في هذا القطاع المتقدم، وتعزيز الشعور بالولاء والانتماء له.

ويعتبر الحد الأدنى للأجور في هذا القطاع ثلاثة آلاف ريال سعودي (ما يعادل 860 دولار أمريكي). حيث تتراوح أجور فئة العمال والعمال غير المهرة ما بين ثلاثة آلاف وخمسة آلاف ريال شهرياً، مع زيادة سنوية تبلغ 10% من الراتب. كما يمنح الموظف (العامل) بدل سكن يتراوح ما بين عشرة آلاف واثني عشر ألف ريال سنوياً، وبدل مواصلات يتراوح ما بين ثلاثة آلاف وخمسة آلاف ريال سنوياً.

يلي هذه الفئة، فئة موظفي الصف الأمامي ومن هم في مستواهم من صغار الموظفين، كموظفي الصرافة وكتبة الحسابات وغيرهم، حيث تتراوح رواتبهم ما بين سبعة آلاف وخمسة عشر ألف ريال شهرياً. وذلك حسب طبيعة عمل الموظف وخبرته في مجال عمله. كما يمنح الموظف في هذه الفئة زيادة سنوية تتراوح ما بين 15% و 20% من الراتب، بالإضافة إلى بدل سكن يتراوح ما بين اثني عشر ألفاً وعشرين ألف ريال سنوياً.

أما الموظفون الإداريون، فتتراوح أجورهم ما بين خمسة عشر ألف ريال وأربعين ألف ريال شهرياً، حسب درجاتهم، وتخصصاتهم، وخبراتهم، ومستوى أدائهم، وحجم وحساسية مسؤولياتهم المالية والإدارية. كما يمنح هؤلاء زيادة سنوية تتراوح ما بين20% و 30% من الراتب، وبدل سكن يتراوح ما بين خمسة وعشرين ألفاً وخمسين ألف ريال سنوياً. كما يمنحون بدل مواصلات قد يبلغ خمسة وعشرين ألف ريال في السنة. هذا وتمنح بعض البنوك بدلات أخرى لبعض الموظفين في المستويات العليا كبدل ضيافة، وبدل مظهر، وبدل طبيعة محل لبعض الوظائف.

أما بالنسبة للموظفين الأجانب، فهناك فئتان يتم التعامل معهما بطريقتين مختلفتين: فئة الموظفين ، الأجانب من الخبراء والمستشارين وذوي الاختصاصات العليا، وفئة الموظفين الأجانب ممن لم تتم سعودة وظائفهم ويعملون في بعض المجالات الفنية في هذه البنوك.

فالفئة الأولى من الموظفين الأجانب تتقاضى أجور مرتفعة، وتحصل على امتيازات متعددة تشمل إسكانهم في مساكن (فلل) فاخرة ومؤثثة، وتزويدهم بسيارات فارهة، ومنحهم علاوات لتغطية تكاليف تعليم أبنائهم في مدارس خاصة وجامعات في الخارج، وغير ذلك مما تنص عليه عقود توظيفهم المتميزة.

أما الفئة الثانية من الموظفين الأجانب – وأغلبهم من العرب ومواطني دول ما يسمى العالم الثالث ، فيتقاضون أجوراً وحوافز أقل من أقرانهم من الموظفين السعوديين، حيث تتراوح أجورهم ما بين أربعة آلاف وثمانية آلاف ريال شهرياً، مع بدل سكن يتراوح ما بين اثني عشر ألفاً وأربعة وعشرين ألف ريال في السنة، مع خدمات طبية محدودة النوعية والتغطية.

أما بالنسبة للعلاج الطبي، فإن قطاع البنوك – بصورة عامة – يوفر للعاملين فيه من السعوديين فرص العلاج في أحدث وارقى المستشفيات، مع تغطية كافة تكاليف العلاج من أجور الأطباء، والفحوص والتحاليل الطبية، والعمليات الجراحية، والإقامة في المستشفيات، والأدوية بأنواعها.

كما يتيح فرصة العلاج في الخارج لمن تدعو حالاتهم لذلك. ويتحمل البنك تكاليف السفر والإقامة والعلاج. وأحياناً يمتد ذلك إلى أفراد أسر الموظفين ممن يعولونهم من زوجات وأبناء ووالدين.

ولذلك فإن قطاع البنوك يخصص ميزانيات كبيرة في كل عام لتغطية هذه التكاليف.

كما أن هناك صندوقاً خاصاً بالبنوك التجارية في المملكة يسمى (صندوق الطوارئ) يتولى تعويض المصابين ، في حالات الحرائق، أو الحوادث الطارئة، في حدود مبلغ يتراوح ما بين ثلاثين ألف ومائة ألف ريال للعامل أو الموظف حسب طبيعة الحالة.

ويمكن تعريف هذا المتغير بأنه ما يحصل عليه الفرد أو الأفراد العاملون مقابل ما يقدمونه أو ما يقومون به من أعمال، وقد تكون مادية أو معنوية، وتشمل ما يلي:

أ. الأجور.

ب. الحوافز المادية.

ج. الحوافز المعنوية.

ويقاس هذا المتغير بالأسئلة ذات الأرقام (26–31) من فقرات الاستبانة.

ثانياً: المتغير التابع

السعودة:

ويقصد بها النسبة العددية للعمالة السعودية في المصارف التجارية إلى عدد العمالة الكلية في هذه المصارف، ومدى تزايد هذه النسبة عن طريق إحلال العمالة السعودية محل العمالة الأجنبية. ويقاس هذا المتغير بعدد العمالة السعودية التي حلت مكان العمالة الأجنبية في هذه المصارف خلال السنوات العشر الأخيرة (1414هـ – 1423هـ)، ونسبتها من العمالة الكلية في هذا القطاع،

(1 – 10) منهجية الدراسة :

طبيعة الدراسة :

هذه الدراسة وصفية تحليلية ميدانية، تهدف إلى التعرف على مدى أهمية عملية إحلال المواطنين السعوديين محل العمالة الأجنبية (توطين الوظائف في السعودية – "السّعودة") في المصارف التجارية، وتقوم هذه الدراسة ببحث وتحليل العوامل المؤثرة في عملية الإحلال، من خلال المعلومات والبيانات التي جُمعت من الميدان، وذلك عن طريق أخذ وتحليل اتجاهات وآراء المدراء في المستويات الإدارية المختلفة، في قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية السعودية.

طرق الحصول على المعلومات:

تم استخدام أسلوب يقوم بين منهج البحث المكتبي ومنهج البحث الميداني، وذلك بهدف تحقيق أهداف الدراسة، وتم ذلك على مرحلتين:

الأولى: المعلومات الثانوية

تم الرجوع إلى الكتب والمقالات والأبحاث التي تناولت موضوع الدراسة، والمواضيع ذات العلاقة بموضوع الدراسة من خلال استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات المتاحة مثل شبكة الإنترنت، وكذلك المراجع والدوريات المتاحة، وذلك للاستفادة منها في إعداد الجانب النظري والحصول على المعلومات المناسبة لأغراض هذه الدراسة.

الثانية: المعلومات الأولية (الأساسية)

تم إعداد استبانة تغطّي كافة عناصر المتغيرات محل الدراسة، كما تتميز هذه الاستبانه بوجود أسئلة مفتوحة لجمع أكبر قدر من آراء المدراء لمعرفة وجهة نظرهم في معوقات عملية السعودة واقتراحاتهم للتغلب على تلك المعوقات.

(1 – 11) مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المصارف التجارية في المملكة العربية السعودية. وهي مصارف عديدة، ذات قوة مالية ونقدية كبيرة، وتشارك فيها هيئات استثمارية ومصرفية عالمية تشترك في إدارتها، ولها فروع عديدة في جميع أنحاء المملكة، وهي تستخدم تقنيات حديثة خاصة في مجال التشغيل الآلي Automation وقد بلغ مجمل مجتمع الدراسة عشرة مصارف تجارية كما يظهر في جدول رقم (1) .

لقد تم اختيار المصارف التجارية للأسباب التالية:

1. نظراً لطبيعة العمل المصرفي ومدى أهميته ودقته وحساسيته، حيث يشكل العمل المصرفي، القائم على تداول الأموال والنقود، عصب النشاط الاقتصادي في تحريك العجلة الاقتصادية في الدول.

2. للمصارف التجارية في السعودية استثمارات ضخمة على النطاقين، المحلّي والدولي، وفي القطاعين، الحكومي، والخاص.

3. العمل المصرفي في السعودية يسعى لاستخدام أحدث الأساليب والتقنيات المعمول بها في أرقى الدول لمواكبة التطور التكنولوجي السريع في هذا المجال.

4. المجال المصرفي، هو المجال الوحيد في دائرة الأعمال – عدا المدارس والمستشفيات– الذي يُسمح فيه للمرأة أن تعمل في المجتمع من خلال الأقسام والفروع المخصصة للنساء وحساباتهن، الأمر الذي يتيح مشاركة المرأة في هذه الدراسة وإبداء رأيها من خلال استبيانات هذه الدراسة.

جدول رقم (1)

قائمة بأسماء المصارف التجارية السعودية الداخلة في الدراسة

اسم المصرف	مكان التأسيس	تاريخ التأسيس	رأس المال (بملايين الريالات السعودية)	الفروع
1. بنك الرياض	الرياض	1957	4000	193
2. البنك الأهلي التجاري	جدة	1957	6000	246
3. بنك الجزيرة	جدة	1975	600	13
4. البنك السعودي للاستثمار	الرياض	1976	1000	15
5. البنك السعودي الهولندي	الرياض	1976	630	37
6. البنك السعودي الفرنسي	الرياض	1977	1800	56
7. البنك السعودي البريطاني	الرياض	1978	1600	69
8. البنك العربي الوطني	الرياض	1979	1500	117
9. البنك السعودي الأمريكي	الرياض	1980	2400	65
10. شركة الراجحي المصرفية للاستثمار	الرياض	1987	2250	391

(12 – 1) عينة الدراسة:

تم تحديد العينة اعتماداً على قانون النسبة ، وحيث أن أفضل حجم عينة يتحقق عند نسبة 50% ، فقد تم اعتمادها لهذا الغرض، وعلى مستوى ثقة 95% ومستوى خطأ مسموح به 5% فإن حجم العينة هو :

$$N = \frac{z^2 p(1-p)}{e^2}$$

$$\frac{(1.96)^2 (.50)^2}{(.05)^2} = 384$$ موظف

وقد قامت الباحثة بتوجيه الاستبانة إلى فئة المدراء (3457 مدير) في هذه المصارف باختلاف مستوياتهم الإدارية في مختلف الإدارات والأقسام المركزية ومدراء الفروع المتعددة في المدن الرئيسية في المملكة العربية السعودية وهي: الرياض، جدة، الدمام، مكة المكرمة، المدينة المنورة. وقد تم اختيار المدراء، (عينة طبقية) نظراً لإلمامهم بما يتعلق بموضوع الدراسة، من خلال ممارستهم لشؤون عملية الإحلال – "السعودة"، في إداراتهم، ومسئوليتهم عن تنفيذ متطلباتها، وتوفُّر المعلومات والخبرات والآراء التي تتطلبها هذه الدراسة، مما يساهم في إثرائها ويعزّز مصداقيتها. وقد قامت الباحثة بتوزيع 600 استبانة ولكن ما تم جمعه وقبوله وتحليله هو 360 استبانة.

جدول رقم (2)

أفراد عينة الدراسة

اسم المصرف	عدد العاملين	المدراء في المستويات الإدارية	عينة الدراسة
1. بنك الرياض	2611	525	91
2. البنك الأهلي التجاري	2328	467	81
3. بنك الجزيرة	257	54	10
4. البنك السعودي للاستثمار	331	69	12
5. البنك السعودي الهولندي	1314	223	39
6. البنك السعودي الفرنسي	1431	228	40
7. البنك السعودي البريطاني	2066	417	72
8. البنك العربي الوطني	1378	279	48
9. البنك السعودي الأمريكي	1683	347	60
10. شركة الراجحي المصرفية للاستثمار	4187	848	147

(1 – 13) الطرق الإحصائية المستخدمة :

قامت الباحثة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبار (One sample T-test)

لاختبار الفرضيات من (1–8) حيث أرادت الباحثة اختبار مدى وجود تأثير لمتغيرات الدراسة من وجهة نظر عينة الدراسة.

- الإحصاء الوصفي (النسب المئوية، التكرارات، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري) لوصف إجابات عينة الدراسة .
- اختبار الاعتمادية (كرونباخ ألفا) لقياس ثبات أداة القياس.
- تحليل العوامل (Factors Analysis) لاختبار الفرضية التاسعة من حيث مدى وجود فروقات بين المتغيرات في التأثير على عملية (السعودة) وترتيبها تبعاً لأهميتها النسبية من وجهة نظر عينة الدراسة.

الفصل الثاني

الإطار النظري

(2 – 1) القوى العاملة

(2-1-1) مفهوم القوى العاملة :

لا بد – في البداية – من التمييز بين اصطلاح القوى العاملة (أو قوة العمل) وبين اصطلاح الموارد البشرية . حيث كثيراً ما يتم الخلط بين هذين المفهومين .

ويمكن تعريف القوى العاملة بأنها تلك النسبة من السكان المدنيين الذين يبلغون سناً معيناً (حسب تشريعات الدولة المعنية) ويعملون في أي من قطاعات الإنتاج أو الخدمات مقابل أجر، أو كانوا متعطلين ولديهم القدرة (Ability) والرغبة (Willingness) والاستعداد (Availability) للعمل ويبحثون فعلاً عن عمل (Howard. J. Sherman, 1964, p. 15)

ويتضمن مفهوم القوى العاملة عناصر أساسية هي :

- قدرة الفرد على العمل (Ability) .
- ورغبة الفرد في العمل (Willingness) .
- استعداد الفرد للعمل (Availability) .

ويتضح من خلال تحليل هذه العناصر الأساسية بأن مفهوم القوى العاملة يتمثل في تلك النسبة من السكان الذين يبلغون سناً معينة في سوق العمل أو الذين يكونون عاطلين عن العمل ويبحثون عنه، وهذا يعني ما يلي : (مخامره، 1986، ص11)

أ – أن القوى العاملة تمثل جزءاً معيناً من الموارد البشرية في بلد ما ويتمثل هذا الجزء فيما يدعى نسبة مشاركة القوى العاملة بالنسبة للسكان. وهذه النسبة تختلف من دولة إلى أخرى نتيجة لعوامل اقتصادية واجتماعية متعددة.

ب – يعتبر الفرد جزءاً من القوى العاملة إذا بلغ سناً معينة وغالباً ما يحدد القانون في بلد ما الحد الأدنى والحد الأعلى لعمر الفرد لكي يعتبر عضواً ضمن القوى العاملة في ذلك البلد، حيث في هذا السن يتوافر الشخص للعمل ويرغب فيه وله القدرة عليه.

ج – يعتبر الفرد متعطلاً إذا كان يملك القدرة والرغبة والاستعداد للعمل لكنه لا يجد عملاً .

د – إن مفهوم القوى العاملة لا يفرق بين الأفراد من حيث اللون والجنس والعرق، أي عدم التمييز في المعاملة.

إن **قوة العمل** هي جزء من السكان، ويمكن معرفة حجم هذه القوة بمعرفة مجموع السكان وحجم اللذين يستبعدون من هذا المجموع.

وتحتسب قوة العمل على النحو التالي :

مجموع السكان من جميع الأعمار.

أ – مطروحاً منه مجموع الصغار تحت سن 14 ، والمحتجزين في السجون، والراقدين في المستشفيات ودور العجزة والمعلولين وغيرهم.

ب – مطروحاً منه عدد ربات البيوت.

ج – مطروحاً منه الطلاب بعد عمر 14 سنة اللذين لا يعملون.

د – مطروحاً منه السكان في عمر 70 سنة فما فوق.

الباقي من السكان يمثل مجموع **قوة العمل الحقيقية.**

هـ – مطروحاً منه القوات المسلحة ورجال الأمن الداخلي.

يكون الباقي **قوة العمل المتاحة.**

و – مطروحاً منه مجموع العاطلين بسبب البطالة.

يكون الباقي **قوة العمل الفعلية** سواء كانت تعمل فعلاً أو في حالة توقف مؤقت بسبب المرض والإجازة أو غير ذلك .

وهكذا فإن مفهوم القوى العاملة لا يتضمن :

- القوات المسلحة ورجال الأمن الداخلي.

- طلبة المدارس والجامعات في سن العمل.
- ربات البيوت.
- الأشخاص غير الراغبين في العمل وإن كانوا قادرين عليه.
- العاجزون عن العمل.

ويمكن القول أن **القوى العاملة = المشتغلون (العاملون) + المتعطلون عن العمل والراغبون فيه.** أما في حالة وجود فئة عاطلة عن العمل لكنها لا تبحث عن عمل فإن تلك الفئة لا تعتبر جزءاً من القوى العاملة.

أما مفهوم الموارد البشرية ، الذي انتشر أخيراً ، فإنه يعني مجموع السكان في بلد ما، وهذا المفهوم يضم ثلاث فئات أو ثلاث مجموعات من السكان، وهي مجموعة المشتغلين، ومجموعة المتعطلين، ومجموعة الخارجين من قوة العمل، وبذا فإن هذا المفهوم يطلق للدلالة على كل العناصر البشرية في بلد ما، ويشمل ذلك المدنيين والعسكريين والكبار والصغار والذكور والإناث والأصحاء والمرضى والمعوقين في حين تشمل القوى العاملة الأشخاص المدنيين الذين هم في سن العمل (ما بين 17–60 سنة في المملكة العربية السعودية) ممن يملكون الكفاءة والقدرة على العمل والرغبة فيه، سواء كانوا على رأس العمل أو عاطلين يبحثون عنه.

الموارد البشرية = القوى العاملة + الخارجين عن العمل.

وهكذا فإن القوى العاملة تمثل العناصر البشرية العاملة عبر قطاعات الإنتاج (Production sectors) أو قطاعات الخدمات (Service sectors) في الدولة، وهي جزء هام من السكان الذين يعيشون ويعملون مقابل أجر أو مرتب يتقاضونه، ومن ثم فإن تحقيق أهداف الدولة (Macro-objectives) أو أهداف المشروع (Micro-objectives) تعتمد اعتماداً كبيراً على العناصر البشرية . (منصور، 1975م، ص 13)

(2-1-2) تخطيط القوى العاملة :

أولاً – مفهوم تخطيط القوى العاملة :

تخطيط القوى العاملة هو العملية المنظمة لحصر موارد المجتمع، أو المنظمة، من القوى البشرية، والتنبؤ بحاجة الدولة أو المنظمة من القوى العاملة في المستقبل (الطلب) ومصادر الحصول عليها (العرض) وكيفية الموازنة بينهما وتسوية الفرق سواء كان بالزيادة أو النقص، بما فيها من مدخلات ومخرجات الجهاز التعليمي.

ويعرف تخطيط القوى العاملة بأنه "تحديد اتجاهات الطلب على القوى العاملة في المستقبل في ضوء الأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي تضعها القيادة السياسية أثناء وضعها للخطة الاقتصادية وأفضليات هذه الخطة ومدى متطلبات تلك الأفضليات في التأثير على حجم العمل من حيث المستوى النوعي الذي تتطلبه هذه الحاجة، أي مقدار الطلب على القوى العاملة وتركيبه". (بطرس، 1978، ص 72)

كما يعرف تخطيط القوى العاملة أيضاً على أنه "التقدير السليم والواضح للقوى العاملة المطلوبة ، وتحديد نوع دقة هذه الاحتياجات. وهو يتضمن أيضاً تقدير مصادر القوى العاملة المتاحة وتقدير الخطوات الضرورية لتنميتها تنمية سليمة، والاستخدام الرشيد الأمثل لهذه المصادر. وكذلك يتضمن تقدير المؤسسات القائمة بالتعليم والتدريب واختيار مدى الحاجة إلى بناء وحدات جديدة منها لتخريج أنواع جديدة من القوى العاملة المطلوبة". (بدوي، 1978، ص120)

في ضوء هذه التعاريف لتخطيط القوى العاملة تظهر النقاط الأساسية التالية: (ماهر، 1999، ص 103)

أ – إن التخطيط للقوى العاملة يهدف إلى تحقيق الاستخدام الكفؤ للقوى العاملة ضمن إطار التخطيط الاقتصادي الشامل.

ب – إن تخطيط القوى العاملة يهدف إلى تحقيق حالة التشغيل الكلي للقوة العاملة.

ج – إن تخطيط القوى العاملة يهدف إلى تحقيق الترابط والتداخل بين احتياجات خطط التنمية الاقتصادية كماً ونوعاً إلى القوى العاملة، وبين مخرجات النظام التربوي ومؤسسات الإعداد الأخرى من جهة ثانية.

ثانياً – أهمية تخطيط القوى العاملة :

يعتبر تخطيط القوى العاملة أحد الأهداف الهامة التي تسعى خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلوغها، فكما تعمل الدولة لرفع مستوى الحياة للمواطنين عن طريق توفير السلع والخدمات، فهي تخطط للحصول على القوى العاملة التي تقوم بتلك النشاطات بكفاءة وفاعلية. (الشقاوي وفراج، 1980م، ص 244)

ويكتسب موضوع تخطيط القوى العاملة، أهمية كبيرة في مختلف الدول المتقدمة منها والنامية، فالدول المتقدمة تسعى ، وبشكل أساسي، إلى تحقيق زيادة أكبر في الإنتاجية وتحسين الأداء والنوعية ، وكذلك تحقيق المواءمة بين التطور العلمي والتكنولوجي الهائل وبما يؤمن زيادة المردود والربحية، أما في الدول النامية فيعود هذا الاهتمام إلى محدودية سوق العمل في توفير القوى العاملة بالشكل والحجم المطلوب، سيما وأن هذه الدول تسعى إلى القضاء على ظاهرة التخلف الاقتصادي والاجتماعي وتحقيق نمو سريع من أجل رفع مستوى معيشة السكان وإلحاقه بدور الحضارة المتطورة.

إن التخطيط للقوى العاملة يتداخل عملياً مع جميع عناصر وأجزاء خطة التنمية، وهذه العلاقة مباشرة وعضوية حيث أن أهداف الخطة تعتمد أساساً في تحقيقها على أعداد المشتغلين ومهاراتهم ومعدلات انتاجية عملهم، ومدى توفر هؤلاء بالعدد والهيكلية المطلوبة.

إن هدف تخطيط القوى العاملة على المستوى الاجمالي، هو رسم استراتيجية واضحة ومحددة لتوفير القوى العاملة، بحيث تكون قادرة على تحقيق الأهداف الاجمالية والاقتصادية في البلد. إن الحاجة لتخطيط القوى العاملة تظهر وبشكل واضح في الدول

النامية والتي تسعى كما تطرقنا ، جاهدة لتنفيذ خطط التنمية القادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة لمواطنيها. وهنا تبدو العلاقة القوية والمترابطة بين تخطيط القوى العاملة والتخطيط الاقتصادي كأسلوب علمي وواع لإدارة الاقتصاد الوطني حيث أن تخطيط القوى العاملة يسعى إلى:(المهاجر وآخرون، إحصاءات العمل، ص72)

أ- تحقيق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة، بحيث يؤدي ذلك إلى معالجة أشكال البطالة الهيكلية الذي يلعب دوراً هاماً في تحديد معدلات نمو الانتاج وبالتالي رفع مستويات المعيشة للأفراد.

ب- الاستغلال الكفؤ لقوة العمل بحيث يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين كفاءة الأداء.

ج- الوصول إلى التناسق التام بين مصادر وهيكل القوى العاملة وبين حاجات الاقتصاد الوطني لتلك القوى وذلك يعني ضمان زيادة حجم الاستخدام إلى الحد الذي يكفي لتشغيل جميع طاقات العمل.

د- توفير متطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من الأيدي العاملة وبمختلف تخصصاتها ولمختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية.

هـ - تحت تأثير التطور التكنولوجي وضرورات تطوير كفاءة عمليات الإنتاج تحدث في الاقتصاد القومي تغيرات هيكلية تستدعي حدوث تغيرات متوافقة في هيكل استخدام القوى العاملة، كما وتستدعي في ذات الوقت تقوية العلاقات القطاعية والإقليمية وإجراء عمليات منتظمة ومستمرة لإعادة توزيع القوى العاملة بين هذه القطاعات والأقاليم.

و - تنظيم عمليات رفع مهارة العاملين على أساس الحاجات التي يفرضها التقدم التكنولوجي وضرورات زيادة كفاءة الإنتاج.

ز - التحكم في العلاقة بين التقدم والتطور التكنولوجي وتنظيم أساليب الإنتاج من جهة وبين حجم استخدام أو تشغيل القوى العاملة من جهة ثانية، وبناؤها على أساس التوفيق والتنسيق التام بين التوفير أو الاقتصاد في قوة العمل نتيجة تحديث الوسائل

التكنولوجية وأساليب الإنتاج من جهة وبين الاستخدام الأقصى للسكان القادرين على العمل من جهة ثانية. وتبقى الغاية الأساسية والمثلى لأي تخطيط للقوى العاملة هي الوصول إلى أعلى معدلات لإنتاجية العمل في القطاعات السلعية (السلع الاستهلاكية والإنتاجية) وإلى أعلى مستوى للخدمات المختلفة المقدمة للأفراد في ذات الوقت الذي يتحقق فيه التشغيل الكامل لمجموع السكان النشطين اقتصادياً وتوزيعهم العقلاني على فروع الاقتصاد القومي وبشكل يتناسب مع الحاجات الفعلية والأهمية النسبية لكل قطاع اقتصادي وبما يحقق زيادة في معدل الدخل الحقيقي للفرد وبالتالي رفع مستوى معيشته.

ويهدف تخطيط القوى العاملة بصفة أساسية إلى تحقيق الآتي:

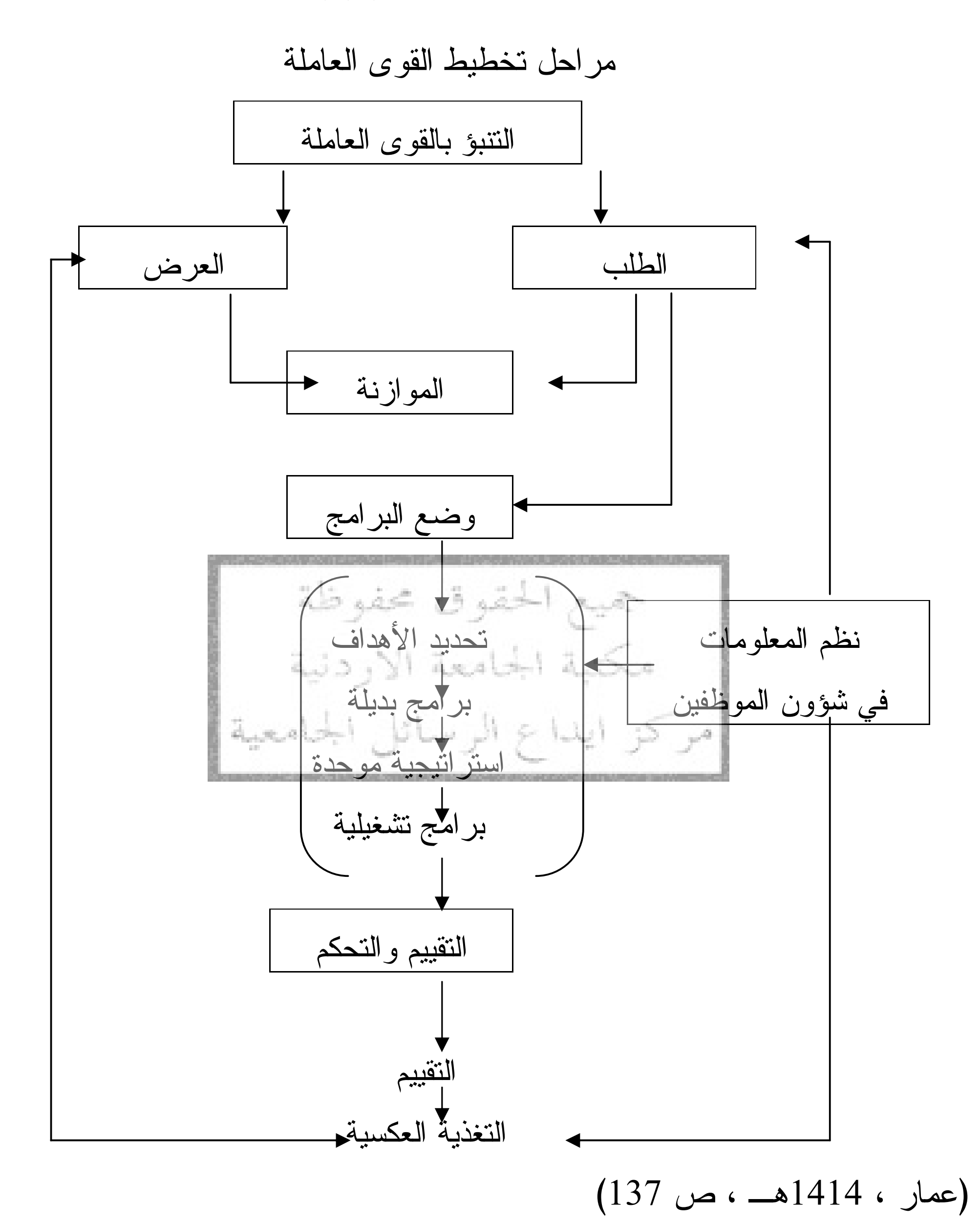
1. تدبير وتوفير حاجة الدولة (أو المنظمة) من القوى العاملة ذات الكفاءة والصلاحية لشغل وظائفها في المستقبل.

2. وضع الأسس لتطوير أنشطة وبرامج القوى العاملة، كالاختيار والتعيين والترقية والتدريب وتقارير تقويم الأداء ووصف الوظائف.

3. تقليل تكلفة الإنتاج عن طريق ترشيد بند الرواتب والأجور والاستخدام الأمثل للقوى العاملة وهذا الشكل رقم (2) يوضح مراحل تخطيط القوى العاملة :

الشكل رقم (2)

مراحل تخطيط القوى العاملة



(عمار ، 1414هـ ، ص 137)

(2-2) العمل والعمالة

(2-2-1) مفهوم العمل وأهميته :

تجدر الإشارة أنه يجب التفرقة بين بعض المصطلحات الهامة التي تستخدم في المنظمات ومن هذه المصطلحات : المهنة (Profession) أو (Vocation) والعمل (Job) ، والوظيفة (Position) . وتدل الأبحاث العديدة على أن بعض هذه المصطلحات يجري استخدامها للدلالة على معان متقاربة أو متداخلة أو مختلفة فليس هناك حدود فاصلة في استقلال هذه المصطلحات في المعنى، ومن ثم فإن شرح مفهومها يرتكز أساساً على محاولة علمية قد تساهم في وضوح هذه الحدود :

المهنة (Profession) . ليس كل عمل مهنة، فللمهنة أصولها ومعاييرها وشروطها وضوابطها وحدودها، فهي تتطلب إعداداً خاصاً (Preparation) وتدريباً فنياً (Special Training) ومعارف محددة (Knowledge) ومهارات (Skills) وفلسفة ترتكز عليها.

ومن المهن المعروفة الطب والمحاماة والهندسة والتعليم والمحاسبة.

العمل : (Job) يشير اصطلاح العمل عادة إلى مجموعة من الوظائف أو مجموعات من الواجبات والمسؤوليات والأعمال المتشابهة والتي يقوم بأدائها مجموعة من الأفراد. ومن ثم فإن العمل يتضمن عدة وظائف (Positions) ترتبط فيما بينها في الواجبات والمسؤوليات. فإدارة الحسابات مثلاً تعتبر عملاً كلياً يتضمن عدة وظائف، أما مدير الحسابات فهي وظيفة لها مسؤوليات وواجبات محددة. ويشير العمل إلى المعاني التالية:

1- مجموعات من الوظائف (A group of positions) تحتوي على واجبات ومسؤوليات ومعارف واحدة متقاربة.

2- عدد من الوظائف (A number of positions) أو عدد من الأعمال الصغيرة (Tasks) التي تتشابه في طبيعتها ومتطلباتها وتتطلب عادة عدة أفراد لأدائها.

3- مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي يعهد بها عادة إلى فرد واحد(position)
(Jay L. Otis & Richard 1954. P. 12,12)

إن للعمل أهمية كبيرة للفرد، وهو جزء هام في حياته ومرحلة حتمية من مراحل عمره، إذ هو يمثل أحد الأنشطة التي تساهم في تحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية للفرد بصفة عامة والمجتمع بصفة خاصة .

وترجع أهمية العمل للفرد لأسباب كثيرة منها :

- إن عمل الفرد يحدد نوع النشاط الذي يمارسه ويقضي فيه معظم وقته.
- يعتبر عمل الفرد تعبيراً عن ميوله ورغباته واتجاهاته وقدراته ومواهبه وطموحه.
- يساهم العمل في تحديد نوع العلاقات التي يحياها الفرد في المجتمع.
- يساهم العمل في تحديد نوع الأفراد الذين يختلط بهم .
- يساهم نوع العمل في تحديد المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد.
- يساهم نوع العمل في تحديد مسار الفرد نحو التقدم الوظيفي عبر خطوط حياته الوظيفية . (Ann Roe, 1956, p. 251)

(2-2-2) أنواع العمالة :

أ - عمالة غير ماهرة :

وهي العمالة التي تعتمد على الجهد العضلي والجسماني بدرجة كبيرة في أداء الأعمال واستخدام مثل هذه العمالة للعقل كوسيلة مساعدة في الأداء يكاد يكون محدوداً. وتتكون الخبرة المكتسبة لهذه الفئة عن طريق أسلوب التجربة والخطأ حيث لا تخضع لإعداد دراسي سابق أو برامج تدريبية محددة.

ب – عمالة نصف ماهرة :

وهي العمالة التي يتوازن اعتمادها على الجهدين العضلي والجسماني من ناحية والعقلي من ناحية أخرى. وتتكون المهارة المكتسبة لهذه الفئة عن طريق الدراسة والتدريب. ومن أمثلة هذه العمالة القائمون بتشغيل الآلات طبقاً لأوامر تشغيل محددة، والكتبة، وأمناء وكتبة المخازن، والصيارفة، ومندوبو الشراء ومساعدو المهندسين.

ج – عمالة ماهرة :

وهي العمالة التي تعتمد على الجهد العقلي والمهارة في استخدام المجهود العضلي والجسماني واستخدام المساعدين. وهذه العمالة تمثل أساس الصناعة منذ أن كانت حرفية، وهي التي قامت على اكتافها الطوائف الصناعية والعامل الماهر ليس شرطاً أن يكون ملماً بدرجة كبيرة بالقراءة والكتابة، كما أن تدرج التدريب الذي يوصل العامل إلى مستوى تكامل المهارة هو تدرج تدريبي. ومن أمثلة هذه العمالة: النجارون، الحدادون، البرادون، عمال الصيانة.

د – عمالة فنية متخصصة :

وهي العمالة التي تعتمد على الجهد العقلي بدرجة أساسية، أما استخدام المجهود العضلي والجسماني فيكون بهدف المعاونة. وهذه العمالة تمثل الأخصائيين المتخرجين من الجامعات في الفروع المختلفة (الاقتصاد، العلوم، الزراعة، الهندسة، الطب، الآداب...) وهذه العمالة تمثل الوجه المتطور للعمالة الماهرة مع نمو النظم الدراسية التي تقدم للصناعة الحديثة الأخصائيين والخبراء والذين يتم تكوين مهاراتهم بإعداد دراسي طويل حده الأدنى التخرج من الجامعات والمعاهد (مرحلة البكالوريوس). (فهمي، 1988م، ص 164) .

هـ – عمالة إشرافية :

وهي العمالة المسؤولة عن قيادة فرق العمل على مستوى الخط الأول (المشرفون والملاحظون ورؤساء الوحدات والمكاتب).

وتتكون هذه العمالة عن طريق التدرج الوظيفي للعمالة غير الماهرة، والنصف ماهرة، والماهرة، والفنية المتخصصة. وينظر لهذه العمالة بوصفها أولى حلقات العمالة الإدارية المسؤولة عن اتخاذ القرارات (خط الإشراف).

و – عمالة إدارية وسطى :

وهي العمالة المسؤولة عن اتخاذ القرارات الإدارية تجاه تابعيهم في المستوى الإداري الأوسط (الأقسام / الإدارات) وتتكون هذه العمالة عن طريق التدرج الوظيفي للعمالة نصف الماهرة، والفنية المتخصصة. (فهمي، 1988م، ص 165).

ز – عمالة إدارية عليا :

وهي العمالة المسؤولة عن اتخاذ القرارات الإدارية الأساسية لوضع سياسات المشروع وخططه بما يكفل تحقيق الهدف، والإشراف على وضع البرامج ووضع الأساليب والوسائل اللازمة للمتابعة والرقابة.

وتشمل هذه العمالة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة ومدير عام الشركة. وتتكون هذه العمالة عن طريق التدرج الوظيفي، أو من بين ملاك المشروع، أو عن طريق التعاقد مع الكفاءات النادرة في سوق العمل. (فهمي، 1988م، ص166).

(2-3) توطين الوظائف

(2-3-1) مفهوم توطين الوظائف :

إن المقصود بتوطين الوظائف هو شغل أبناء الدولة للوظائف في مختلف الأجهزة والمؤسسات الحكومية والخاصة وذلك عوضاً عن العمالة الوافدة على أن لا يتيح ذلك تفريط في معدلات الأداء ومستوى الجودة المحدد للأعمال التي يتولون مسؤولية أدائها. وتمثل عملية توطين الوظائف هدفاً استراتيجياً للدولة يتم الوصول إليه من خلال مراحل وقنوات متعددة، وهذه الخاصية في توطين الوظائف هي التي تبرر وتفسر اختلاف التعريفات الواردة في هذا المجال. فهناك من ينظر إلى توطين الوظائف بأنها عملية ذات مرتكزات قومية واجتماعية وثقافية ضمن سياسات وخطط وبرامج محددة تهدف إلى الاعتماد الكلي على القوى المواطنة في عمليات الأداء الوظيفي والإنتاج الاقتصادي، ويرى آخرون بأنه امتلاك الموظف المواطن لقدرات وقابليات للقيام بمهام وواجبات وظيفية دون الاعتماد على موظف وافد ليؤدي العمل نيابة عنه. (غبوش،1993، 42).

فإذا كان التوطين هو الهدف الاستراتيجي فإن عملية الإحلال ترمز إلى التدرج وتقوم على تنفيذ خطط وبرامج موضوعة على أساس سياسات إدارية محددة.

وبهذا المفهوم فإن توطين الوظائف يمثل في حد ذاته الجهد التنموي لأنه إذا تم بالمستوى والبعد الذي يتضمنه المفهوم من حيث الموضوعية والتحديد فإنه يكون قد وصل بالفرد المواطن إلى المستوى الذي يجعله قادراً على إدارة كافة شؤون بلاده بكفاءة واقتدار دون الحاجة إلى الاعتماد على الخبرات الخارجية (القطامي، 1989م، ص40).

(2-3-2) أهمية توطين الوظائف:

يكتسب توطين الوظائف أهميته من أهمية الدور المؤثر الذي يلعبه العنصر البشري سواء كان ذلك في مجال الإدارة أو في مجال الإنتاج بشقيه السلعي والخدمي.

فقيام القوى العاملة المواطنة بهذا الدور يرمز إلى بلوغ مرحلة الاعتماد على النفس والثقة التامة في القرارات الإدارية استناداً إلى عامل الانتماء الدائم لهذه القوى العاملة للـــوطن. ويمكن رصد أهمية توطين الوظائف من خلال الأهداف التي يمكن أن تحقق من خلاله في مختلف المجالات:

أولاً – المجال الاجتماعي:

لكل مجتمع من المجتمعات سماته الخاصة وطبائعه المميزة المستمدة مـــن ثقافتـــه ومعتقداته، وعندما تحدث عملية استقدام عمالة أجنبية فإن هذه العمالة تنقل معها خصائص المجتمعات التي أتت منها. ومن الطبيعي أن يحدث تفاعل بين هذه الثقافـــات والعـــادات الوافدة مع ثقافات وعادات المجتمع المحلي طوال فترة بقاء العمالة الوافدة. ونتيجة لـــذلك فإن الدول التي تستضيف عمالة وافدة بأعداد كبيرة ولفترات طويلة تواجه خيـــارين لكـــل منهما مخاطره وهما:

- الخيار الأول : التركيز على مصدر واحد لاستقدام العمالة. وفي هذه الحالة فـــإن المجال يكون مفتوحاً أمام هذه العمالة المتجانسة لتهيمن أو تؤثر في عملية التفاعل، مما يجعل المجتمع المحلي يتأثر بالثقافات والعادات الوافدة فـــي بعـــض جوانـــب الحياة، خاصة في مجال التخاطب اليومي والمصطلحات المتداولة. ومـــن جانـــب آخر فإن التركيز على مصدر واحد لاستقدام العمالة قد يؤدي إلى أن تتحول تلـــك العمالة إلى قوة متحكمة، بشكل مباشر أو غير مباشر، في بعض المجالات بحيـــث تستطيع فرض أسلوبها وسلوكياتها في المواقع التي تعمل بها.

- الخيار الثاني : تعدد مصادر استقدام العمالة الوافدة وفي هذه الحالة سيواجه المجتمع وضعاً يحتم عليه التفاعل في آن واحد مع خليط متنوع من الثقافات والعادات قد تكون متباينة أو متناقضة أحياناً، وعلى الرغم مما للتنوع من مزايا قد تتمثل في الإثـــراء إلا أن الخطورة على المجتمع المحلي تظل قائمة كما أن الاختلافات بين هذه المجموعـــات الوافدة قد تنعكس على العمل بسبب اختلاف الآراء أو بسبب الصراعات. وبدلاً من أن

تكون الجهود مكملة لبعضها البعض تكون ناسخة لبعضها البعض. (غبوش، د.ت، ص42).

وهكذا يتضح بأن العمالة الوافدة لابد وأن تترك بصماتها الفردية أو الجماعية، الحميدة منها وغير الحميدة، على المجتمع المحلي في شتى جوانب الحياة. لذلك فإن توطين الوظائف يوفر مخرجاً آمناً للمجتمع من هذين الخيارين، فهو يوفر درعاً للمجتمع المحلي يحميه من التأثيرات غير المرغوبة من الثقافات والعادات الوافدة عليه.

ثانياً – المجال الاقتصادي :

إن تحقيق فوائد اقتصادية هو السبب وراء قدوم العمالة الوافدة، ولابد للدول التي تستقدم عمالة أجنبية أن تقبل ذلك وتضع في حسبانها ما يمكن أن يترتب على ذلك من آثار اقتصادية، مثل تحويل مدخرات هذه العمالة إلى الخارج بالطرق المشروعة، والضغط على الخدمات التعليمية والعلاجية بنفس القدر الذي تسهم به في دورة الاستهلاك وتأثيره على النشاط التجاري بوجه عام، كما أن وجود عمالة أجنبية كبيرة قد يؤدي إلى توجيه نمط الاستهلاك بصورة قد تختلف عن توجهات الدولة في هذا المجال. فالسوق يسعى لتلبية طلبات المستهلك، لذلك فإن توطين الوظائف يحفظ للدولة مواردها ويمكن من المزيد من الاستثمارات الداخلية.

ثالثاً – مجال تأمين المستقبل :

إن المقياس الحقيقي للتنمية يتمثل في مدى نجاحها في الارتقاء بالفرد المواطن بتوسيع قدراته وتمكينه من المساهمة الإيجابية في جهود التنمية في البلاد، فإذا كان مبرر استقدام العمالة الوافدة (في فترة ما) هو عدم وجود المواطنين القادرين على النهوض بأعباء جهود التنمية، فإن الحاجة لتوطين الوظائف بما يعنيه ذلك من توفر أعداد من المواطنين المؤهلين والقادرين على الحلول محل العمالة الوافدة في شغل الوظائف، يعتبر

دليلاً مادياً على نجاح جهود التنمية استجابة طبيعية لحاجات وطنية. كما أنه يعتبر تأميناً لمستقبل البلاد ولمسيرة التنمية وصوناً لكيانها حاضراً ومستقبلاً. فالتوطين يعيد الحق إلى أصحابه حيث المسؤولية والالتزام فرض وواجب وطني. (غيوش، د.ت، ص43).

رابعاً – المجال الإداري :

إن الإدارة بكل وظائفها هي استيعاب البيئة المحلية والتفاعل معها بإيجابية لإنجاز الأعمال لذلك فإن توطين الوظائف يوفر التجانس الطبيعي بين الإدارة والبيئة. فالمستخدم المواطن، أياً كان وضعه، أقدر من غيره على التفاعل مع البيئة، مما يعني أن كل العمليات الإدارية ستأتي مستمدة ومتفقة مع البيئة بحكم أن القائمين عليها هم من المواطنين، وهم أكثر قدرة من غيرهم على استيعاب وتضمين البعد البيئي والاجتماعي في الوظائف الإدارية بما يجعلها أكثر تجاوباً مع المعطيات المحلية، وبالتالي أكثر واقعية وقابلية للتنفيذ وأكثر قبولاً من جانب المواطنين. (شيبان، 1988م، ص58).

(2-4) سوق العمل السعودي

(2-4-1) سكان المملكة :

تشير أحدث التقديرات الرسمية الصادرة عن مصلحة الاحصاءات العامة إلى أن إجمالي سكان المملكة في عام 2000م بلغ نحو 22.01 مليون نسمة مقارنة بنحو 21.33 مليون نسمة في عام 1999م ، مسجلاً زيادة مقدارها 0.7 مليون نسمة، أي بمعدل نمو سنوي مقداره 3.1 من المئة، وهو ما يعادل متوسط معدل النمو السنوي الإجمالي سكان المملكة خلال الفترة 1995 – 2000م. ويعد هذا المعدل مرتفعاً مقارنة بمعدلي النمو السكاني على مستوى منطقة الشرق الأوسط والعالم البالغين1.9 و 1.4 في المئة لعام 2000م .

شكل إجمالي السكان السعوديين في عام 2000م نحو 16.21 مليون نسمة ، أي ما يقارب 73.6 في المئة من إجمالي السكان في المملكة، مقارنة بنحو 15.66 مليون نسمة عام 1999م محققاً معدل نمو سنوي بلغ 3.5 في المئة، وهو ما يعادل متوسط معدل النمو السنوي للسكان السعوديين خلال الفترة 1995 – 2000.

وبالنسبة للسكان غير السعوديين فقد بلغ عددهم في عام 2000م نحو 5.80 مليون نسمة، أي ما يشكل نحو 26.4 في المئة من إجمالي السكان في المملكة العربية السعودية، مقارنة بـــ 5.68 مليون نسمة في عام 1999م، وبمعدل نمو سنوي بلغ 2.2 في المئة.

ويعزى الارتفاع الكبير في معدل النمو السكاني الإجمالي في المملكة إلى العديد من العوامل يأتي في مقدمتها الزيادات الطبيعية للسكان السعوديين الناتجة عن ارتفاع معدلات الخصوبة لدى المرأة السعودية، هذا بالإضافة إلى تحسن الظروف المعيشية والصحية والتعليمية في المملكة، مما أدى إلى انخفاض معدل الوفيات وارتفاع توقعات الحياة للسكان، كما ساهم استمرار التدفقات الكثيرة للسكان غير السعوديين إلى المملكة

والمتمثلة في العمالة الوافدة وعائلاتها بشكل كبير في ارتفاع معدلات النمو السكاني في المملكة.

ويعد المجتمع السعودي من أكثر المجتمعات في العالم التي ترتفع فيها نسبة الشباب وصغار السن، إذ أن نسبة 74.0 في المئة من إجمالي السكان السعوديين هم ممن تقل أعمارهم عن 30 سنة. وشكلت فئة السكان من سن 11 سنة فما دون نحو 38.0 في المئة من إجمالي السكان السعوديين. وبالنسبة للفئات النشطة من السكان التي تمثل المصدر الرئيسي للقوة العاملة للبلاد والتي يتراوح معدل أعمارها بين 12 و 64 سنة، فقد بلغت نسبتها نحو 59.0 في المئة من اجمالي السكان السعوديين. (مؤسسة النقد العربي السعودي، 2000م ، ص 282) .

وتشير تقديرات خطة التنمية السابعة (2000 – 2004) إلى أن إجمالي عدد السكان السعوديين سيرتفع من 16.2 مليون نسمة في عام 2000 إلى نحو 29.7 مليون نسمة في عام 2020م وذلك بنسبة زيادة قدرها 83.3 في المئة، بمتوسط معدل سنوي يبلغ 3.0 في المئة خلال الفترة 2000 – 2002م. كما تشير تلك التقديرات إلى أن اجمالي عدد سكان المملكة العربية السعودية (سعوديون وغير سعوديين) سيرتفع من 22.0 مليون نسمة في عام 2000م، ليصل بحلول عام 2002م إلى نحو 33.4 مليون، وبزيادة قدرها 51.4 في المئة من إجمالي سكان المملكة عام 2000 وبمتوسط معدل نمو سنوي يبلغ 2.1 في المئة خلال الفترة 2000 – 2020م. ويعني ذلك أن إجمالي عدد السكان من غير السعوديين عام 2020م سيصل إلى نحو 3.7 مليون نسمة وهو ما يشكل 11.1 في المئة من إجمالي سكان المملكة في تلك الفترة.

وتؤكد خطة التنمية السابعة على ارتباط هذه الزيادات السكانية بزيادة الطلب على الخدمات الأساسية.

(2-4-2) نمو سوق العمل في المملكة :

يبلغ إجمالي القوى العاملة في المملكة نحو 7.2 مليون عامل منهم 3.2 مليون عامل من السعوديين يشكلون نحو 44.2 في المئة ، فيما تشكل العمالة الأجنبية نحو 55.8 في المئة أي حوالي 4 ملايين عامل، فيما يعمل في القطاع الخاص نحو 6.3 مليون عامل. وتشكل نسبة السعوديين في القطاع الخاص نحو 38.7 في المئة، في حين تشكل العمالة الأجنبية 61.3 في المئة وفي المقابل يشكل العاملون السعوديون نسبة 78.2 في المئة في القطاع الحكومي فيما تشكل العمالة الأجنبية نحو 21.8 في المئة. (مؤسسة النقل العربي السعودي، 2002م، ص 43).

وتشير التقديرات إلى أن حجم سوق العمل السعودي(سعوديين وغير سعوديين) سيصل إلى حوالي 10.7 مليون عامل عام 2020 ، يستأثر القطاع الخاص نحو 89.7 في المئة من إجمالي حجم السوق. كما أن العمالة السعودية سترتفع من 3.17 مليون عامل في عام 1999م إلى حوالي 8.26 مليون عامل عام 2020م في حين ستنخفض العمالة غير السعودية من 4.0 مليون عامل غير سعودي في عام 1999 إلى حوالي 2.5 مليون عامل غير سعودي في عام 2020م . (مؤسسة النقد العربي السعودي، 2000م ، ص 286، 287) .

(3-4-2) خصائص سوق العمل في المملكة :

إن الارتفاع الكبير في إيرادات البلاد النفطية وما ترتب عليه من معدلات نمو اقتصادي عالية، أثر على هيكلة سوق العمل السعودية وعلى تكوينها الديموغرافي والتنظيمي، وجعل لهذه السوق خصائص فريدة تميزها عن كثير من أسواق العمل في العالم، لا يكاد يماثلها فيها إلا أسواق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى والتي مرت اقتصادياتها بظروف مشابهة، ومن أبرز هذه الخصائص ما يلي :

(أ) انخفاض نسبة مساهمة المواطنين، ممن هم في سن العمل في سوق العمل:

يدل هذا على تدن في مستوى استغلال الموارد البشرية وإهدار لها، إلا أنه يمكن اعتبار ذلك مؤشراً إيجابياً على حجم قوة العمل الوطنية الكاملة التي يمكن أن يسهم رفع نسبة مشاركتها في تحقيق نجاح سريع لبرامج السعودة.

(ب) عدم التجانس في سوق العمل السعودي :

تتكون القوى العاملة في سوق العمل السعودي من مجموعتين متباينتين هما العمالة الوطنية والعمالة الأجنبية المستقدمة. وتتصف العمالة السعودية في القطاع الخاص بشكل عام بتدني مستوى رضاها الوظيفي، بسبب انخفاض معدلات أجورها خاصة بالنسبة للعمالة منخفضة التأهيل والخبرة، مقارنة بمعدلاتها في القطاع الحكومي، رغم ارتفاعها النسبي مقارنة بأجور العمالة الأجنبية، مما نتج عنه انخفاض في معدلات استقرارها الوظيفي وكفاءتها الإنتاجية. أما العمالة الأجنبية فبسبب ارتفاع معدلات أجورها مقارنة بتلك التي في بلدانها الأصلية، ولخضوعها لنظام الإقامة المقيد لها فهي تتصف بشكل عام بدرجة عالية من الاستقرار الوظيفي، كما أنها تمتاز بمستوى أعلى من التأهيل والكفاءة الإنتاجية (عبد الخير والسوداني، 1422هـ، ص10)

(ج) دور محدودية مستوى الأجور في تحقيق توازن سوق العمل :

يلعب مستوى الأجور في أسواق العمل عادة دوراً رئيسياً في تحقيق التوازن بين الطلب من القوى العاملة والمعروض منها، فترتفع مستويات الأجور عند زيادة الطلب من العمالة وبالعكس. إلا أنه يلاحظ أن استجابة معدلات الأجور في المملكة لنمو الطلب من العمالة محدودة جداً بسبب سهولة تدفق العمالة الأجنبية الرخيصة من خارج البلاد. (عبد الخير والسوداني، 1419هـ ، ص 12 – 13) .

(د) الاكتفاء النسبي للقطاع الحكومي من القوى العاملة السعودية :

يتوقع أن تقتصر معظم الاحتياجات الخاصة بالقطاع الحكومي الإضافية، من القوى العاملة في السنوات القادمة، على الاحتياجات التي تتعلق بعملية الإحلال بسبب التقاعد أو من يستغنى عن خدماتهم من العمالة الأجنبية، وذلك نتيجة لوصول القطاع الحكومي إلى درجة كبيرة من الاكتفاء من القوى العاملة.

(2-4-4) توزيع العمالة في سوق العمل في المملكة :

أ – التوزيع المهني للعمالة :

بتحليل الهيكل المهني للعمالة في المملكة خلال عام 1999م وفقاً لما ورد في خطة التنمية يتضح أن العاملين بقطاعي الخدمات والإنتاج والبناء والنقل، قد استأثروا بحوالي 60.3 في المئة من إجمالي العمالة في المملكة، أي ما يقارب 4.3 مليون عامل، كما انه من المتوقع أن يحقق هذا ن القطاعان معدلي نمو بنحو 0.5 و1.4 في المئة.

وتتوزع بقية العمالة حسب الهيكل المهني على النحو التالي: قطاع المهن العلمية والفنية بنسبة 15.6 في المئة، وقطاع المديرين الإداريين ومديري الأعمال بنسبة 1.9 في المئة، وقطاع القائمين بالأعمال الكتابية بنسبة 7.4 في المئة، وقطاع القائمين بأعمال البيع بنسبة 7.1 في المئة وقطاع العاملين بالزراعة والصيد 7.7 في المئة.

ب – توزيع العمالة حسب النشاط الاقتصادي:

يظهر توزيع العمالة حسب النشاط الاقتصادي في المملكة العربية السعودية لعام 1999م استحواذ القطاع الخاص غير النفطي على نسبة 85.9 في المئة (6.2 مليون عامل)، في حين بلغ نصيب القطاع الحكومي من إجمالي العمالة نحو 12.8 في المئة (0.9 مليون عامل) وتتوقع خطة التنمية 1420-1425هـ (2000-2004م) أن يبلغ متوسط معدل النمو السنوي للعمالة في القطاع الخاص إلى نحو 1.0 في المئة، أي ما يعادل 311.0 ألف وظيفة خلال سنوات الخطة، فيما يتوقع أن يحقق القطاع الحكومي نمواً سنوياً أقل قدرة 0.3 في المئة أي ما يقارب 16.1 ألف وظيفة.

وبالنظر في تفاصيل هيكل العمالة حسب النشاط الاقتصادي، يتبين استئثار قطاع الخدمات الجماعية والشخصية بما يعادل ثلث العمالة بالمملكة، إذ بلغ نسبة ما تستحوذ عليه من إجمالي العمالة نحو 30.9 في المئة (2.2 مليون عامل)، فيما جاء كل من قطاعي التجارة، والتشييد والبناء في المرتبتين الثانية والثالثة بنسبتين 14.4 و14.2 في المئة على التوالي.

(5-4-2) الأهداف الأساسية لاستراتيجية القوى العاملة في سوق العمل في المملكة :

إن العمل على تحقيق التحولات الهيكلية المستهدفة في الاقتصاد الوطني، خلال سنوات خطط التنمية لا سيما تلك التي تشمل القطاع الخاص، يتطلب نطاقاً واسعاً من السياسات اللازمة لترشيد نمو القوى العاملة، وزيادة كفاءتها، وتحسين المهارات الفنية والإنتاجية للقوى العاملة السعودية. وذلك بتوجيه السياسات المطلوبة من خلال الأهداف الأساسية التالية :

أ- تنمية القوى العاملة السعودية وتطويرها، بحيث ينسجم مستواها التعليمي، ومهاراتها تجاه العمل، وتوقعاتها المالية، مع حقائق التطور المستمر في سوق العمل، وذلك من خلال التأكد من أن أنظمة التعليم والتدريب قادرة على إعداد وتهيئة خريجين من مختلف المهارات، وذوي كفاءات عالية تتلاءم مع متطلبات الاقتصاد الوطني.

ب- تحقيق زيادة تدريجية في العمالة السعودية في قطاعات الاقتصاد الوطني كافة، وبهدف نهائي يقوم على أساس إحلال العمالة السعودية محل معظم العمالة غير السعودية، خاصة في المجالات الفنية والمهنية.

ج- تحقيق المزيد من التوافق بين مهارات عمل السعوديين وفرص العمل المتاحة. (العبدالجبار ، 1418هـ، ص 26)

د- زيادة إسهام المرأة في القوى العاملة بما يتلاءم ودورها الذي تتطلع إليه دون قيود.

(2-4-6) قضايا العمالة في سوق العمل السعودي :

ان أحد الأهداف المهمة في خطط التنمية هو زيادة إسهام العمالة السعودية في القطاع الخاص، لتحقيق مستوى أكبر من سعودة القوى العاملة. ويعتمد تحقيق هذا الهدف على تطبيق إجراءات وسياسات ملائمة لمعالجة القضايا الرئيسية الآتية :

(أ) تحسين فرص العمالة السعودية في القطاع الخاص :

لقد كان الهدف الأساسي خلال فترة التنمية السابقة، التي اتسمت بارتفاع معدلات النمو، هو تشجيع الخريجين السعوديين الجامعيين للالتحاق بالقطاع الحكومي، كما أن زيادة التركيز على حفز الاستثمار الخاص وتنميته حولت التركيز في سياسة العمالة في السنوات الأخيرة نحو الاهتمام بتوظيف السعوديين في القطاع الخاص الذي ظل يعتمد، حتى الوقت الحاضر، على العمالة غير السعودية لتلبية احتياجاته من القوى العاملة. ورغم تأكيد خطط التنمية السعودية على ضرورة التوجه الرئيسي لسياسات سوق العمل لإحداث التحول المطلوب، فإن الأثر الفعلي كان محدوداً بسبب ظروف سوق العمل المتغيرة، ورغبة أصحاب العمل السعوديين تشغيل العمالة الأجنبية بدلاً من الوطنية، لقلة تكلفة الأولى وانصياعها للأوامر، الأمر الذي يفتقد تماماً في العامل أو الموظف السعودي، بحكم طبيعة تكوينه والأنفة والترفع اللذين يميزان شخصته وتدعم هذه الصفات العوامل الاجتماعية والبيئية للمجتمع السعودي بشكل واضح. يضاف إلى ذلك القصور الشديد في تنفيذ كثير من الاجراءات الملائمة لسوق العمل. أما القطاع الحكومي فقد ترهل، للزج فيه بأعداد كبيرة من السعوديين دون تدريبٍ كاف.

(ب) التفاوت بين أجور السعوديين وغير السعوديين :

إن استمرار الاتجاه التراجعي لأجور العمال غير السعوديين والذي بدأ في منتصف خطة التنمية الثالثة وخلال سنوات الخطة الرابعة، أدى إلى اتساع الفجوة بين

أجور العمال السعوديين وغير السعوديين، ومن المؤكد أن استمرار هذا الأسلوب يؤثر سلباً على توظيف السعوديين في القطاع الخاص، خاصة في المهن التي لا تحتاج إلى مهارات متخصصة، نظراً لوجود فروقات كبيرة بين أجور السعوديين وغير السعوديين، وسهولة الوصول إلى روافد بديلة للحصول على العمالة غير السعودية، إلى جانب توافر الطاقة الاستيعابية للاقتصاد الوطني للأعداد الكبيرة من العمالة غير الماهرة.

(ج) تحسين مهارات العمالة السعودية :

تحتاج أنظمة التعليم والتدريب الحالية إلى رفع كفاءتها لتخريج المهارات المطلوبة، وتنمية الدوافع لدى الملتحقين في سوق العمل لأداء مهامهم بكفاءة في مجال تخصصهم، علماً بأن كفاءة الخريج تعتمد على جهوده الخاصة وميوله، من ناحية، وعلى مناهج دراسته، ونوعية هيئة التدريس، وطرق التدريس المستخدمة في تقديم المعرفة والمهارات وسلوكيات العمل للطالب من ناحية أخرى. وإلى جانب ذلك تظل الحاجة قائمة إلى إحداث التوافق اللازم – ما أمكن – بين المهارات التي تنتجها أنظمة التعليم والتدريب، والمهارات التي يحتاجها أصحاب العمل في القطاع الخاص.(العبدالوهاب، 1421هـ، ص 20–21) .

(د) تقليل الهدر في نظام التعليم :

لم يسلم التوسع السريع في نظام التعليم والتدريب الذي تحقق على مدى العقدين الماضيين في المملكة العربية السعودية من بعض المشاكل، إذ أصبح الهدر التعليمي الذي يتمثل في ارتفاع معدلات الرسوب والتسرب مصدراً للقلق في جميع مستويات نظام التعليم العام في المملكة العربية السعودية. ولا يقتصر أثر الهدر في الخسارة المالية بل يتعدى ذلك إلى التأثير السلبي على الاستثمار في الموارد البشرية، حيث أنها لم تتطور بالشكل المطلوب . أما على مستوى التعليم العالي فإن التخلف عن التخرج وانخفاض نسبة الخريجين مقارنةً بعدد الملتحقين الجدد قد يعوق الجامعات السعودية عن تلبية احتياجات

الاقتصاد الوطني من القوى العاملة. أما الأعداد الكبيرة من الطلاب الذين يتركون نظام التعليم والتدريب قبل اتمام دراساتهم فلا يتوافر لديهم سوى مهارات محدودة.

(هـ) تحسين نظم المعلومات الخاصة بالعمالة :

أدركت خطط التنمية السعودية، ومنذ اللحظة الأولى، أثر معلومات سوق العمل الفورية والدقيقة وتحليلها في رفع كفاءة سوق العمل، والتخطيط لتنمية الموارد البشرية في المملكة. وعلى الرغم من التطور الواضح الذي تم تحقيقه في هذا الاتجاه فقد ظل القصور في توافر المعلومات الجارية التي يعتمد عليها في تحليل مختلف جوانب سوق العمل، عائقاً رئيسياً أمام امكان تفهم أفضل لحركة سوق العمل السعودي، ورسم السياسات الملائمة واللازمة لتنمية القوى العاملة السعودية والاستفادة القصوى منها. ولذلك لا بد من تطوير نظم معلومات العمالة بتوسيع نطاقها ليتجاوز التحليلات النقدية، ليتجه التركيز أكثر نحو مراقبة تقلبات سوق العمل وتحليلها ، بشكل مستمر وتزويد الجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب بشكل تلقائي بالتقارير عن متابعة التجارب العملية للخريجين في سوق العمل. ويتطلب هذا الأمر إدخال التحسينات اللازمة لقاعدة المعلومات حول قطاع العمل غير الرسمي وأسواقه وكذلك حول العمالة في المناطق الريفية. (العبدالوهاب، 1421هـ، ص 23-24)

(و) توسعة الخدمات للعمالة السعودية :

يتعلق العائق الآخر، أمام كفاءة سوق العمل، بطبيعة خدمات سوق العمل التي يجب أن تتوفر لتسهيل إمكان التوافق بين العمالة السعودية وفرص العمل المتاحة، فالواقع يشير إلى أن الخدمات القائمة في هذا المجال تنصرف عن هذا الدور رغم أهميته لتمارس عملها من خلال شبكة للاتصالات الشخصية.

(2-5) توطين الوظائف في المملكة العربية السعودية (السعودة)

(2-5-1) متطلبات التنمية في المملكة وتدفق العمالة الأجنبية :

شهدت المملكة العربية السعودية منذ أواسط السبعينات الميلادية معدلات عالية من النمو الاقتصادي، وتنفيذ برامج تنموية طموحة بفضل إمكانياتها الاقتصادية الهائلة. وقد ترتب على ذلك تنام حادّ في حاجة البلاد من القوى العاملة، وذلك بمعدلات لم تكن سوق العمل المحلية قادرة على الاستجابة لها بالسرعة اللازمة. لذلك فقد استدعت الحاجة – إلى جانب حشد الطاقات البشرية الوطنية الاستعانة بقوى عاملة أجنبية من مختلف المستويات ومن مختلف الأقطار ، بغرض تنفيذ برامج التنمية وفقاً لمعدلاتها المتسارعة وجداولها الزمنية المحددة.

من أجل ذلك اتبعت حكومة المملكة سياسة مرنة فيما يتعلق باستقدام اليد العاملة الأجنبية، وعلى نطاق واسع، وأصبح ذلك أمراً مقبولاً، ولا مفرّ منه في ضوء قلة عدد السكان، وافتقارهم إلى المهارات والخبرات اللازمة لتنفيذ البرامج التي وضعت للتنمية في مختلف المجالات. ولقد أدت هذه السياسة إلى الحد من تأثير مشكلة نقص الكفاءات البشرية الوطنية على التطور الاقتصادي الشامل الذي شهدته المملكة، وتوفير البديل اللازم من الكفاءات والخبرات الأجنبية بالأعداد ونوعية الكفاءات والمهارات التي تحتاجها والتي ساهمت في تحقيق أهداف خطط التنمية في مختلف المجالات الاقتصادية والتجارية والصناعية والتعليمية، وفي بناء المرافق المختلفة وتشغيلها وصيانتها.

(2-5-2) تنمية الموارد البشرية في المملكة وتأثيرها على سوق العمالة فيها :

مع مرور الزمن ومن خلال تنفيذ خطط التنمية المتلاحقة والمتسارعة ، تمكنت المملكة من استكمال البنى الأساسية، وخف التسارع في تنفيذ المشاريع الأخرى، وبالتالي خف التسارع في الطلب على استقدام العمالة الأجنبية.

ومع مرور الزمن أيضاً بدأت جهود التنمية تؤتي ثمارها في مختلف المجالات. وكان من أبرزها تنمية الموارد البشرية، وبروز القوى العاملة المحلية كعنصر فاعل وقادر على القيام بدور إيجابي في جهود التنمية. وأصبح التطور الكبير في حجم وتأهيل القوى العاملة المحلية يحدّ كثيراً من حاجة البلاد إلى العمالة الأجنبية، وجعل من الضروري جداً أن يكون هناك اعتماد أكبر على القوى العاملة الوطنية في سوق العمل السعودي، خاصة وان العمالة الأجنبية قد أصبحت تنافس العمالة الوطنية، وتحدّ من فرص العمل المتاحة لها، الأمر الذي ولدّ حاجة إلى اتخاذ تدابير تكفل إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية. وهو ما يسمى بالسعودة أو سياسة الإحلال. فمن شأن (السعودة) أن تسهم في تحقيق استغلال أفضل للموارد البشرية الوطنية من خلال تحقيق اعتماد أكبر على القوى العاملة السعودية ورفع نسبة مساهمة المواطنين في سوق العمل، ثم إن النمو الكبير في أعداد الملتحقين والملتحقات في مختلف المراحل التعليمية يعني أنه من غير المتوقع ولا المقبول أن يستمر هذا التدني في مساهمة القوى العاملة الوطنية في سوق العمل، وأن ذلك سيتطلب إيجاد مئات الآلاف، إن لم يكن الملايين، من الفرص الوظيفية في الاقتصاد السعودي خلال السنوات القليلة القادمة، حتى يتم استيعاب تلك الأعداد الكبيرة المتوقع تدفقها إلى سوق العمل. ولن يكون ذلك ممكناً إلا من خلال برامج إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية (عبد الخير والسوداني، 1422هـ، ص 9-8).

كما أن النمو السريع من مخرجات النظام التعليمي أضاف بعداً هاماً لمسألة إحلال العمالة السعودية محل الأجنبية، خاصة في ضوء ضيق مجالات العمل المتاحة أمام المرأة السعودية في سوق العمل في المملكة. فعلى الرغم من أن معظم الجهود توجه لإيجاد مزيد

من فرص العمل للذكور، باعتبارها القضية الأولى الجديرة بالاهتمام حالياً، فإن ضخامة مخرجات التعليم من الإناث ستجعل مشكلة إيجاد فرص عمل للمرأة السعودية هي الأخرى على درجة بالغة من الأهمية خلال السنوات القليلة القادمة.

إن ذلك قد تطلب – بالضرورة – العمل على إفساح المجال لهذه القوى الآخذة في النمو المطرد لتقوم بدورها في خدمة بلادها من خلال توليها الوظائف المختلفة التي يشغلها الأجانب. وأصبح موضوع توطين الوظائف قضية وطنية لا تقل أهمية عن قضية التنمية في كل دول المنطقة (القطامي، 1989م، ص 40).

وهكذا أصبح موضوع تنمية القوى البشرية السعودية، من ناحية، وزيادة توظيفها، من ناحية أخرى، من المحاور الرئيسية لخطط التنمية في المملكة الهادفة إلى تنفيذ السياسات التي تساعد على زيادة فرص العمل للقوى العاملة الوطنية ومعالجة المعوقات التي تواجه تنميتها (السلطان، 1419هـ، ص 461).

(3-5-2) الآثار السلبية لوجود العمالة الأجنبية في المملكة :

إن وجود الأعداد الهائلة من العمالة الأجنبية في المملكة التي أصبحت تفوق كثيراً حاجة الطلب المحلي من هذه العمالة، قد أصبح له أبعاد اقتصادية واجتماعية وأمنية وثقافية سلبية، من شأنها أن تخلق مشاكل عديدة في المجتمع السعودي. ومن هذه الآثار ما يلي :

أ – العمالة الأجنبية أصبحت منافساً غير عادل للقوى العاملة الوطنية ، وتسببت في وجود عمالة سعودية عاطلة عن العمل. كما كان لوجودها تأثيرات سلبية على النسيج الاجتماعي للمجتمع السعودي من خلال الارتفاع الحاد في عدد الجرائم المرتكبة من قبل العاطلين عن العمل من السعوديين.

ب – ان التحويلات النقدية للعمالة الأجنبية إلى بلادها تمثل استنزافاً لاحتياطي البلاد من النقد الأجنبي، وتحدّ من مصادر التكوين الرأسمالي في الاقتصاد السعودي. حيث

تتصف هذه العمالة بمعدلات ادخار عالية نتيجة شعورها بأن عملها في المملكة مؤقت، وترغب في الاستفادة القصوى من التفاوت الكبير بين مستوى أجورها في المملكة وأجورها السائدة في بلدانها الأصلية. وقد بلغت تحويلات العمالة الأجنبية في عام 1416هـ مثلاً ، ما يزيد على (16.6) مليار دولار أمريكي (السلطان، 1419هـ ، 462-463).

ج - إن معظم العمالة الأجنبية تأتي من دول متأخرة نسبياً وتكتسب أثناء عملها في المملكة خبرات معرفية وتقنية عالية، وتتعامل مع أحدث ما قدمه العلم الحديث من تقنية وأساليب عمل. ونظراً لأن غالب من تتاح لهم الفرصة للتدريب على تلك التقنيات هم من العمالة الأجنبية غير المستقرة، فإن ذلك يمنع من تراكم هذه الخبرات وتوطينها في البلاد، ويحرم العمالة الوطنية من اكتسابها.

د - إن الأعداد الكبيرة من العمالة الأجنبية في سوق العمل بالمملكة قد سببت ضغطاً على الخدمات والمرافق العامة، فزاد ذلك من متطلبات الانفاق الحكومي عليها، وبالتالي زيادة أعباء الدولة.

هـ - إن العمالة الأجنبية في المملكة تستفيد، بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، من الإعانات المقدمة من قبل الحكومة لمختلف السلع والخدمات العامة والتي تمثل دعماً حكومياً لمستويات أجور تلك العمالة التي لا تتحملها المنشآت الموظفة لهم.

و - إن ضخامة حجم العمالة الأجنبية في سوق العمل السعودي، وتعدد جنسياتهم ومعتقداتهم وثقافتهم، يجعلها تشكل تهديداً لأمن البلاد، فقد تكون بعض عناصرها عرضة للاستغلال من قبل منظمات الجريمة الدولية التي تتعامل في تجارة المخدرات والسلب والسطو والتزوير. كما ان تركز العمالة الأجنبية في المدن الرئيسية في أحياء مقصورة عليهم تقريباً، تشكل مشكلة أمنية واجتماعية في غاية الخطورة، كما أن وجود عمالة اجنبية عاطلة عن العمل سائبة يزيد من احتمالات الجريمة بين أفرادها (كامل، 1999م، ص 75-76).

(2-5-4) خطط التنمية وسياسات "السعودة" :

إن من أهم التحديات التي يواجهها الاقتصاد السعودي في التعامل مع القوى العاملة السعودية هو تفعيل السياسات والبرامج الرامية إلى إيجاد فرص العمل المناسبة لها في مختلف القطاعات من خلال محاور رئيسية تركز على مواصلة تنمية القوى البشرية، والتأكد المستمر من زيادة مشاركتها، ورفع كفاءتها عن طريق التدريب والتأهيل، وتوفير الروافد التي تجعل المواطن عاملاً منتجاً وقادراً على العطاء، وزيادة إسهام القطاع الخاص في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتشغيل العمالة الوطنية.

ولذلك نجد أن خطط التنمية - خاصة الخطة السابعة (1421هـ / 2000م-1425هـ/2004م) قد ركزت على هذه المحاور وحددت أهدافاً سعت إلى تحقيقها ، أهمها ما يلي :

أ. إتاحة المزيد من فرص العمل للقوى العاملة السعودية، سواء من خلال التعيين، أو الإحلال، في جميع المهن والقطاعات الاقتصادية ، خصوصاً في القطاع الخاص.

ب. ترشيد عملية استقدام العمالة غير السعودية، وقصر العمل في بعض المهن والقطاعات- على العمالة السعودية فقط.

ج. زيادة مجالات فرص عمل المرأة السعودية وزيادة إسهاماتها في سوق العمل بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية.

د. تحسين إنتاجية القوى العاملة الوطنية ورفع مستواها وإعدادها لمواكبة التغيرات التقنية.

هـ - تحقيق المزيد من المواءمة بين مخرجات نظم التعليم والتدريب، ومتطلبات سوق العمل.

و - تطوير خدمات سوق العمل، ووضع قواعد متكاملة للمعلومات الخاصة به، تتسم بالشمولية والحداثه.

ز - تحقيق التكامل في مجال التخطيط للقوى العاملة وتطويرها (مؤسسة النقد العربي السعودي، 2000م ، ص 292-294) .

(2-6) قطاع المصارف التجارية السعودي

(2-6-1) مكانة القطاع المصرفي السعودي :

تحتل الصناعة البنكية، أكبر شريحة في قطاع الخدمات، حيزاً لا يستهان به بين القطاعات المختلفة المنتجة في المملكة العربية السعودية، وقد خطت هذه الصناعة خطوات كبيرة لتصبح من أنجح الصناعات في البلاد وأكثرها ربحية وأوسعها انتشاراً، ولعل نمو ناتج هذه الصناعة ما هو الا نتيجة حتمية لنمو الاقتصاد السعودي، والناتج البنكي ليس إلا حصيلة تفاعل العناصر المكونة لهذا الناتج.

ولقد شهد النظام المصرفي مزيداً من التحسن في أدائه المتميز معززاً بالإجراءات التي تتخذها مؤسسة النقد العربي السعودي لمواصلة النظام المصرفي في المملكة فعالية أدائه، ومحافظته على متانته ، وتحقيقه أعلى معدلات الأداء حسب المعايير الدولية. (مؤسسة النقد العربي السعودي، 1422هـ، ص 33)

(2-6-2) تاريخ القطاع المصرفي السعودي :

تعتبر الصناعة البنكية السعودية من أقدم الصناعات في البلاد، إذ يعود تاريخ هذه الصناعة إلى العقد الثالث من القرن الماضي عندما تم تأسيس البنك الهولندي في جده، إلا أن أول بنك سعودي لم ير النور إلا في أوائل العقد السادس من هذا القرن، عندما تمخض عن شركة الكعكي وبن محفوظ وهو البنك الأهلي التجاري عام 1957م. وجدير بالذكر أنه كان هناك تواجد لبعض المؤسسات الخاصة بصرف العملات للحجاج قبل تأسيس هذا البنك.

ولقد كانت خطوات نمو هذه الصناعة بطيئة حتى تم تأسيس مؤسسة النقد العربي السعودي في عام 1957م – البنك المركزي للمملكة – التي أخذت على عاتقها تنظيم وتطوير هذا القطاع والعمل على إيصال الخدمات المصرفية إلى كل جزء من أجزاء

المملكة المترامية الأطراف، فتلا ذلك تأسيس بنك الرياض في عام 1957م، ثم انضم إلى هذا القطاع عدد من البنوك الأجنبية، فأصبح عدد البنوك حتى العقد الثامن من القرن الماضي بنكين وطنيين، وعشرة بنوك أجنبية. (أيوب، 1999م، ص4) .

أما النظام المصرفي الحالي فيقصد به مجموعة الوحدات المصرفية التجارية، وبالتالي فإن المؤسسات المالية الأخرى التي تقوم بوظيفة الوساطة المالية مثل شركات الاستثمار وشركات الصيرفة ومؤسسات الإقراض المتخصصة تعتبر خارج الوحدات المصرفية التجارية، بالرغم من أنها تؤدي بعض وظائف البنوك التجارية وينطلق هذا التحديد من خلال التعريف الجامع للبنوك التجارية الصادر سنة 1966م الذي ينص في البند (ب) من الباب الأول أن النشاط البنكي يعني: "النشاط الذي يشمل تلقى النقود في حسابات جارية أو ادخارية، أو فتح الاعتمادات المستندية، وإصدار خطابات الضمان، ودفع وتحصيل الشيكات وأوامر الدفع وما شابهها من الأوراق المالية ذات القيمة، وخصم الكمبيالات والأوراق التجارية الأخرى."

لذا فإن النظام المصرفي السعودي يشمل كل الوحدات المصرفية (البنكية) المرخص لها بممارسة النشاط البنكي من قبل مؤسسة النقد العربي السعودي. وقد بلغ عدد البنوك التجارية ضمن النظام المصرفي السعودي عشرة بنوك (الجهني، البسام، باخرمه، 1999م، ص 20)

يضم القطاع البنكي كلاً من :

1- البنك الأهلي التجاري.

2- بنك الرياض.

3- شركة الراجحي المصرفية.

4- البنك الهولندي السعودي.

5- البنك السعودي الأمريكي.

6- البنك السعودي للاستثمار .

7- البنك العربي الوطني .

8- البنك السعودي الفرنسي .

9- البنك السعودي البريطاني.

10- بنك الجزيرة. (أيوب ، 1999م ، ص 4)

(2-6-3) التعريف بمفهوم سعودة النظام المصرفي وتطوره :

بدأ تنفيذ برنامج سعودة الوظائف بالبنوك التجارية سنة 1975م مع بدء سعودة ملكية هذه البنوك، فقد كان هناك مصرفان فقط بملكية سعودية كاملة هما البنك الأهلي التجاري وبنك الرياض، أما المصارف الأخرى فكانت فروعاً لبنوك أجنبية.

وقد بدأت خطة سعودة النظام المصرفي رسمياً ، والقاضية بتحويل البنوك التابعة لبنوك أجنبية إلى مؤسسات مصرفية مساهمة تمتلك فيها المصالح السعودية أغلبية الأسهم، بصدور مرسوم ملكي في سنة 1975م يقضي بتحويل البنك الأهلي الباكستاني إلى بنك الجزيرة، الذي بدأ في مباشرة أعماله من سنة 1976م في شكل مؤسسة مساهمة يمتلك المساهمون السعوديون 65% من رأسمالها و 35% للبنك الأهلي الباكستاني.

ثم استمر تنفيذ برنامج سعودة هذا النظام كالتالي :

- في سنة 1977م تحول بنك هولندا العام إلى مؤسسة مساهمة باسم البنك السعودي الهولندي، تملك المساهمون السعوديون 60% من رأسماله و 40% لبنك هولندا العام.
- في سنة 1977م تحول بنك الأندوشين والسويس إلى البنك السعودي الفرنسي بـــ 60% مساهمة سعودية و 40% لبنك الاندوشين والسويس.
- في سنة 1978م تحول البنك البريطاني للشرق الأوسط إلى البنك السعودي البريطاني بـــ 60% مساهمة سعودية و 40% للبنك البريطاني للشرق الأوسط.
- في سنة 1979م تحول بنك القاهرة إلى بنك القاهرة السعودي بـــ 60% مساهمة سعودية و 40% لبنك القاهرة.

- في سنة 1979م تحول البنك العربي المحدود إلى البنك العربي الوطني بـــ 60% مساهمة سعودية و 40% للبنك العربي المحدود .
- في سنة 1980م تحول بنك فيرست ناشونال سيتي بنك إلى البنك السعودي الأمريكي بـــ 60% مساهمة سعودية و 40% لبنك فيرست ناشونال سيتي بنك.
- وفي سنة 1983م اندمج كل من بنك لبنان والمهجر وبنك ملي وايران ويونايتد بنك ليمتد وتحول إلى البنك السعودي المتحد بـــ 60% مساهمة سعودية. (الجمعني، 990، ص 31)

(2-6-4) تأثيرات السعودة على النظام المصرفي :

قبل سعودة النظام المصرفي كانت مقدرة فروع البنوك الأجنبية محدودة في التوسع والنمو، حيث أن مؤسسة النقد العربي السعودي كانت تحجم عن الموافقة لها بفتح فروع جديدة في أنحاء المملكة أو زيادة حجم رأسمالها بما في ذلك حقوق المساهمين. كذلك كانت مقدرة هذه الفروع على تملك أسهم المؤسسات العامة واستقطاب الودائع الحكومية مقيدة.

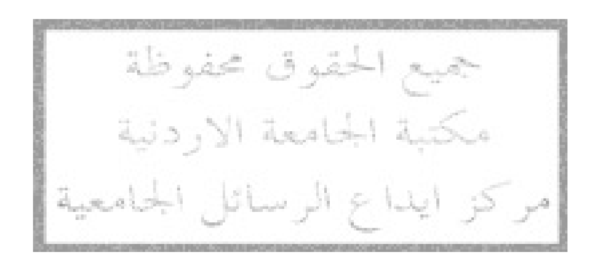
ومن الملاحظ أنه قبل سعودة هذه الفروع كان معظم نشاطها يتركز في المدن الكبرى الرئيسية، ولم تكن القرى والمناطق الريفية تنال من خدماتها إلإ النزر اليسير، كذلك كانت نشاطات هذه الفروع الاقراضية متجهة نحو القطاع التجاري بصورة رئيسية على حساب القطاعات الأخرى الحيوية كالصناعة والزراعة والمقاولات.

أما بعد سعودة هذه الفروع وقيام مؤسسات مساهمة ذات أغلبية سعودية في ملكيتها، فإن هيكل الموارد المالية التي أصبحت تحصل عليها هذه البنوك، وحجم معدلات نشاطها وطبيعة هذه النشاطات وتوجهاته، بدأت تتأثر تأثراً كبيراً بهذه التطورات الجديدة.

ولقد كان لبرنامج سعودة النظام المصرفي تأثير كبير في زيادة عدد الفروع التابعة للمصارف المسعودة، الأمر الذي كان مقيداً قبل السعودة، وما يتيح ذلك من زيادة منابع

حجم الودائع والايرادات. كما أن ذلك يتيح زيادة مستوى خدمة المناطق الريفية الصغيرة مما يؤثر إيجاباً على مستويات النشاط الاقتصادي فيها.

أتاحت سعودة النظام المصرفي المجال أمام العاملين السعوديين في البنوك لزيادة مستويات خبراتهم العملية والفنية وذلك من خلال زيادة نسبة تشغيلهم في النظام المصرفي الجديد، خاصة على مستويات الإدارة العليا، واحتكاكهم بالخبرات الأجنبية التي لا زالت تعمل في البنوك الجديدة.





الفصل الثالث

عرض وتحليل البيانات

(3-1) خصائص عينة الدراسة :

لقد تم استخدام الإحصاء الوصفي لاستخراج التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة حيث تم التوصل إلى ما يلي :

1) الجنـــــــس :

جدول رقم (3)

عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكــــــــــر	267	%74.2
أنثــــــــــى	93	%25.8
المجمـــوع	**360**	**%100**

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة الذكور 74.2% أعلى من نسبة الإناث 25.8% ويمكن تفسير ذلك أن أغلبية القوى العاملة في السعودية في قطاع البنوك من الذكور.

2) العـمــــــــر :

جدول رقم (4)

عينة الدراسة حسب العمر

الفئة	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	94	%26.1
31 – 35 سنة	94	%26.1
36 – 40 سنة	96	%26.7
أكثر من 40 سنة	76	%21.1
المجموع	**360**	**%100**

نلاحظ من الجدول أعلاه أن 26.1% من عينة الدراسة تقل أعمارهم عن 30 سنة و 26.1% من العينة تتراوح أعمارهم بين (31 – 35) سـنة، و 26.7% مـن العينـة تتراوح أعمارهم بين (36 – 40 سنة) أما 21.1% من عينة الدراسة فتزيد أعمارهم عن 40 سنة ، مما يعكس أن أكثر أفراد عينة الدراسة من فئة الشباب.

3) المؤهل العلمـــــي :

جدول رقم (5)

عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل	التكرار	النسبة
ثانوية عامة فما دون	–	–
دبلوم	47	%13.1
بكالوريوس	238	%66.1
ماجستير	75	%20.8
دكتوراه	–	–
المجموع	**360**	**%100**

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة حملة الدبلوم 13.1% ونسبة حملة البكالوريوس 66.1% ، و 20.8% من العينة من حملة الماجستير. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة عمل البنوك يتطلب المؤهلات العلمية العالية نظراً إلى دقة وأهمية العمل المصرفي.

4) التخصص العلمـــــي :

جدول رقم (6)

عينة الدراسة حسب التخصص العلمي

التخصص	التكرار	النسبة
إدارة أعمال	177	%49.2
هندسة	17	%4.7
علوم طيران	17	%4.7
اقتصاد منزلي	7	%2
علم نفس	8	%2.2
مصارف إسلامية	30	%8.3
محاسبة	20	%5.6
أجهزة دقيقة	5	%1.4
تسويق	15	%4.2
علوم حاسبات	20	%5.6
اقتصاد	29	%8.1
لا إجابة	15	%4.2
المجموع	**360**	**%100**

نلاحظ أن أكثر أفراد عينة الدراسة متخصصين إدارة أعمال. ويمكن تفسير هــذه النتيجة إلى أن المتخصصين في إدارة الأعمال يجدون قطاع المصارف التجاريـــة أكثـــر القطاعات جذباً لهم ، على عكس باقي التخصصات التي تتفاوت المجالات التي يستطيعون العمل فيها. كما يمكن تفسير ذلك بأن تخصص إدارة الأعمال في الوطن العربي ليس لـــه سوق كبير كباقي التخصصات مما جعل أكثر الذين يحملون هذا التخصص يقبلون علـــى قطاع البنوك.

5) مكـــــان العــمــل :

جدول رقم (7)

عينة الدراسة حسب مكان العمل

المكان	التكرار	النسبة
البنك السعودي للاستثمار	10	%2.8
البنك السعودي الأمريكي	32	%8.9
بنك الجزيرة	6	%1.7
البنك العربي الوطني	36	%10
بنك الرياض	63	%17.5
البنك الأهلي	40	%11.1
شركة الراجحي المصرفية	87	%24.2
البنك السعودي البريطاني	41	%11.4
البنك السعودي الفرنسي	25	%6.9
البنك السعودي الهولندي	20	%5.5
المجموع	**360**	**%100**

نلاحظ من الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة تبعاً للبنوك المذكورة حيث تتفاوت هذه النسب نسبةً وتتناسب مع عدد أفراد مجتمع الدراسة من المدراء في هذه البنوك.

كما تبين أن 78.1% من أفراد العينة يعملون في فروع ، بينما 13.1% من العينة يعملون في المراكز الرئيسية و 8.9% من العينة يعملون في مكاتب. ويمكن تفسير ذلــك إلى أن أعداد الموظفين في الفروع أعلى منها في المراكز الرئيسية والمكاتب كما أن عدد الفروع هي الأعلى بالمقارنة بالمراكز الرئيسية والمكاتب.

6) الوظيفــــــــــة :

جدول رقم (8)

عينة الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
مدير فرع	185	%51.4
مسؤول خدمات عملاء	32	%8.9
مهندس	17	%4.7
موظف خدمات عملاء	17	%4.7
مدير تسويق	17	%4.7
منسقة الأقسام النسائية	15	%4.2
مشرف	15	%4.2
مدير منطقة	30	%8.3
مدير ائتمان	32	%8.9
المجموع	**360**	**%100**

نلاحظ أن أكثر أفراد عينة الدراسة مدراء فروع . وذلك يعود إلى أنهم الأكثر إلماماً بموضوع الدراسة.

7) عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية :

جدول رقم (9)

عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	175	%48.6
5 – 10 سنوات	153	%42.5
11 – 15 سنة	15	%4.2
أكثر من 15 سنة	17	%4.5
المجموع	**360**	**%100**

نلاحظ أن 48.6% من عينة الدراسة تقل خبرتهم في الوظيفة الحالية عن (5) سنوات، و 42.5% من عينة الدراسة تتراوح خبرتهم في الوظيفة بين (5-10) سنوات، و 4.2% من عينة الدراسة تتراوح خبرتهم في الوظيفة من (11-15) سنة، و 4.7% تزيد خبرتهم عن 15 سنة. مما يدل على ان خبرة عينة الدراسة قصيرة في الوظيفة الحالية. وهذا يتناسب مع صغر أعمار أفراد عينة الدراسة حيث لاحظت الباحثة أن أكثر الموظفين هم من فئة الشباب.

8) عدد سنوات الخبرة في المؤسسة الحالية :

جدول رقم (10)

عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة في المؤسسة الحالية

الفئة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	126	%35
5 – 10 سنوات	138	%38.3
11 – 15 سنة	45	%12.5
أكثر من 15 سنة	51	%14.2
المجموع	**360**	**%100**

نلاحظ أن 35% من عينة الدراسة تقل خبرتهم في المؤسسة الحالية عن 5 سنوات، و 38.3% من عينة الدراسة تتراوح خبرتهم في المؤسسة الحالية بين (5-10) سنوات، و و 12.5% من عينة الدراسة تتراوح خبرتهم في المؤسسة الحالية بين (11-15) سنة، 14.2% تزيد خبرتهم عن 15 سنة، مما يدل على أن أكثر أفراد عينة الدراسة من أصحاب الخبرة القصيرة في المؤسسة الحالية. وهذا يتناسب مع أعمار الموظفين في المؤسسة الحالية.

9) عدد سنوات الخبرة الكلية :

جدول رقم (11)

عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة الكلية

الفئة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	47	13.1%
5 – 10 سنوات	75	20.8%
11 – 15 سنة	110	30.6%
أكثر من 15 سنة	128	35.6%
المجموع	**360**	**100%**

نلاحظ من الجدول أعلاه أن 13.1% من عينة الدراسة تقل خبرتهم عن 5 سنوات و 20.8% من عينة الدراسة تتراوح خبرتهم بين (5–10) سنوات ، و 30.6% من عينة الدراسة تتراوح خبرتهم بين (11–15) سنة، و 35.6% من عينة الدراسة تزيد خبرتهم عن 15 سنة. مما يعكس أن أكثر عينة الدراسة تزيد خبرتهم الكلية عن 15 سنة. وهذا يتناسب كذلك مع أعمار الموظفين محل الدراسة.

10) المستوى الإداري :

جدول رقم (12)

عينة الدراسة حسب المستوى الإداري

المستوى	التكرار	النسبة
إدارة عليا	109	30.3%
إدارة وسطى	156	43.3%
إدارة دنيا	87	24.2%
لا إجابة	8	2.2%
المجموع	**360**	**100%**

نلاحظ أن 30.3% من عينة الدراسة يعملون في الإدارة العليا و 43.3% من عينة الدراسة يعملون في الإدارة الوسطى و 24.2% من عينة الدراسة يعملون في الإدارة الدنيا.

11) الجنسية :

جدول رقم (13)

عينة الدراسة حسب الجنسية

الجنسية	التكرار	النسبة
سعودي	236	%65.6
لبناني	32	%8.9
أردني	27	%7.5
مصري	35	%9.7
سوري	30	%8.3
المجموع	**360**	**%100**

نلاحظ أن أكثر أفراد عينة الدراسة من الجنسية السعودية. ويمكن تفسير ذلك بـأن عملية السعودة قد مضى عليها فترة زمنية طويلة وقد بدأت تجني ثمارها.

(3-2) عرض نتائج الدراسة :

لقد تم استخدام الإحصاء الوصفي لاستخراج الوسط الحسابي والإنحراف المعياري لأسئلة الدراسة حيث تم تلخيصها في الجدول التالي :

جدول رقم (14)

عرض نتائج الدراسة

السؤال	الوسط الحسابي	متوسط أداة القياس	الانحراف المعياري
1	3.86	3	0.79
2	3.29	3	0.80
3	4.61	3	0.58
4	3.91	3	0.73
5	3.37	3	0.82
6	3.34	3	0.56
7	3.74	3	0.73
8	4.33	3	0.56
9	3.99	3	0.78
10	3.95	3	0.76
11	3.40	3	1.02
12	3.49	3	0.98
13	3.56	3	0.83
14	3.64	3	0.70
15	3.89	3	0.89
16	3.35	3	0.70
17	3.39	3	0.96
18	4.02	3	0.78
19	3.98	3	0.69
20	3.89	3	0.84

تابع جدول رقم (14)

السؤال	الوسط الحسابي	متوسط أداة القياس	الانحراف المعياري
21	3.41	3	0.98
22	3.54	3	1.02
23	3.58	3	0.88
24	3.34	3	1.02
25	3.57	3	0.78
26	3.52	3	0.65
27	3.52	3	0.65
28	3.27	3	0.60
29	3.32	3	0.69
30	3.53	3	0.65
31	3.45	3	0.64

نلاحظ من الجدول أعلاه أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية (تميل إلى الموافقة) نحو جميع أسئلة الدراسة وذلك لأن متوسطاتها الحسابية أكبر من متوسط أداة القياس.

(3-3) اختبار صدق وثبات أداة القياس :

لقد تم اختبار صدق أداة القياس من خلال عرض استبانة الدراسة على عدد من المحكمين من أساتذة إدارة الأعمال في الجامعة الأردنية حيث اقترحوا استبعاد بعض الفقرات من الاستبانة واستبدالها بأخرى أكثر صدقاً بالقياس كما اقترحوا إجراء بعض التعديلات على فقرات أخرى، وعرضت الاستبانة على مدقق لغوي في عمادة البحث العلمي في الجامعة الأردنية للتأكد من أن العبارات المستخدمة صحيحة لغةً وسهلة الفهم من قبل عينة الدراسة. وقد تم تعديل استبانة الدراسة بناءً على اقتراحاتهم. أما ثبات أداة القياس فقد تم اختباره من خلال استخدام اختبار (كرونباخ ألفا) حيث بلغت قيمة α = 87.96% وهي نسبة ممتازة كونها أعلى من النسبة المقبولة 60% .

(Sekaran, uma, 1992, research methods for business, 2nd edition, John wilei and sons, USA)

(4-3) اختبار الفرضيات :

الفرضية الأولى :

HO : لا يوجد أثر للعوامل السياسية على عملية السعودة .

Ha : يوجد أثر للعوامل السياسية على عملية السعودة .

جدول رقم (15)

نتائج اختبار الفرضية

نتيجة الفرضية العدمية	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض	صفر	1.96	36.88

فقد تم استخدام اختبار One Sample T-test ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول السابق أن قيمة (T المحسوبة = 36.88) أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن قاعدة القرار هي : تقبل الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية العدمية Ho و تقبل الفرضية البديلة Ha ، وهذا يعني أنه يوجد أثر للعوامل السياسية على عملية السعودة . ويمكن تفسير ذلك بأن برامج السعودة تتأثر بشكل عام بعلاقة المملكة العربية السعودية بالدول التي تشكل مصادر للعمالة الأجنبية.

الفرضية الثانية :

HO : لا يوجد أثر للعوامل الاقتصادية على عملية السعودة .

Ha : يوجد أثر للعوامل الاقتصادية على عملية السعودة .

جدول رقم (16)

نتائج اختبار الفرضية

T المحسوبة	T الجدولية	SIG T	نتيجة الفرضية العدمية
18.69	1.96	صفر	رفض

فقد تم استخدام اختبار One Sample T-test ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول السابق أن قيمة (T المحسوبة = 18.69) أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن قاعدة القرار هي : تقبل الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية العدمية Ho و تقبل الفرضية البديلة Ha ، وهذا يعني أنه يوجد أثر للعوامل الاقتصادية على عملية السعودة . وهذا يدل على أن الانتعاش الاقتصادي الذي تعيشه المملكة العربية السعودية له أثر كبير في دعم برامج السعودة والعمل على نجاحها.

الفرضية الثالثة :

HO : لا يوجد أثر للعوامل الاجتماعية على عملية السعودة .

Ha : يوجد أثر للعوامل الاجتماعية على عملية السعودة .

جدول رقم (17)

نتائج اختبار الفرضية

نتيجة الفرضية العدمية	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض	صفر	1.96	31.17

فقد تم استخدام اختبار One Sample T-test ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول السابق أن قيمة (T المحسوبة = 31.17) أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن قاعدة القرار هي : تقبل الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية العدمية Ho و تقبل الفرضية البديلة Ha ، وهذا يعني أنه يوجد أثر للعوامل الاجتماعية على عملية السعودة . ويمكن تفسير ذلك إلى أن العوامل الاجتماعية باختلاف بنودها لها تأثير في عملية السعودة وذلك نتيجة تقدم المستويات التعليمية وانفتاح الشعب السعودي على المجتمعات الأجنبية الأخرى.

الفرضية الرابعة :

HO : لا يوجد أثر للعوامل التشريعية على عملية السعودة .

Ha : يوجد أثر للعوامل التشريعية على عملية السعودة .

جدول رقم (18)

نتائج اختبار الفرضية

T المحسوبة	T الجدولية	SIG T	نتيجة الفرضية العدمية
20.39	1.96	صفر	رفض

فقد تم استخدام اختبار One Sample T-test ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول السابق أن قيمة (T المحسوبة = 20.39) أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن قاعدة القرار هي : تقبل الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية العدمية Ho و تقبل الفرضية البديلة Ha ، وهذا يعني أنه يوجد أثر للعوامل التشريعية على عملية السعودة . وذلك نتيجة للقوانين والأنظمة والتشريعات التي تفرضها الدولة على المؤسسات لإنجاح عملية السعودة.

الفرضية الخامسة :

HO : لا يوجد أثر لطبيعة العمل المصرفي وتحدياته على عملية السعودة .

Ha : يوجد أثر لطبيعة العمل المصرفي وتحدياته على عملية السعودة .

جدول رقم (19)

نتائج اختبار الفرضية

نتيجة الفرضية العدمية	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض	صفر	1.96	24.95

فقد تم استخدام اختبار One Sample T-test ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول السابق أن قيمة (T المحسوبة = 24.95) أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن قاعدة القرار هي : تقبل الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية العدمية Ho و تقبل الفرضية البديلة Ha ، وهذا يعني أنه يوجد أثر لطبيعة العمل المصرفي وتحدياته على عملية السعودة . وذلك لما يوفره هذا العمل المصرفي من عنصر جذب للشباب ، بحيث يوفر فرصاً كبيرة للترقي مما يجعله مجال تنافس واسع للشباب السعودي.

الفرضية السادسة :

HO : لا يوجد أثر للتدريب والتأهيل على عملية السعودة .

Ha : يوجد أثر للتدريب والتأهيل على عملية السعودة .

جدول رقم (20)

نتائج اختبار الفرضية

T المحسوبة	T الجدولية	SIG T	نتيجة الفرضية العدمية
12.25	1.96	صفر	رفض

فقد تم استخدام اختبار One Sample T-test ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول السابق أن قيمة (T المحسوبة = 12.25) أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن قاعدة القرار هي : تقبل الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية العدمية Ho و تقبل الفرضية البديلة Ha ، وهذا يعني أنه يوجد أثر للتدريب والتأهيل على عملية السعودة . ويمكن تفسير ذلك من أن قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية السعودية يقوم ببرامج تدريبية وتأهيلية ساعدت هذه البرامج في إنجاح عملية السعودة في جذب وتأهيل وتدريب الشباب السعودي.

الفرضية السابعة :

HO : لا يوجد أثر للأجور والحوافز على عملية السعودة .

Ha : يوجد أثر للأجور والحوافز على عملية السعودة .

جدول رقم (21)

نتائج اختبار الفرضية

T المحسوبة	T الجدولية	SIG T	نتيجة الفرضية العدمية
17.14	1.96	صفر	رفض

فقد تم استخدام اختبار One Sample T-test ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول السابق أن قيمة (T المحسوبة = 17.14) أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن قاعدة القرار هي : تقبل الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية العدمية Ho و تقبل الفرضية البديلة Ha ، وهذا يعني أنه يوجد أثر للأجور والحوافز على عملية السعودة . وذلك لما يتميز به قطاع المصارف التجارية في ارتفاع نسبة الأجور والحوافز الذي كان له الأثر الأكبر في نجاح عملية السعودة في هذا القطاع .

الفرضية الثامنة :

HO : لا تؤثر المتغيرات المستقلة مجتمعة على عملية السعودة .

Ha : تؤثر المتغيرات المستقلة مجتمعة على عملية السعودة .

جدول رقم (22)

نتائج اختبار الفرضية

نتيجة الفرضية العدمية	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض	صفر	1.96	33.45

فقد تم استخدام اختبار One Sample T-test ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول السابق أن قيمة (T المحسوبة = 33.45) أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن قاعدة القرار هي : تقبل الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (HO) إذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية العدمية Ho و تقبل الفرضية البديلة Ha ، وهذا يعني أنه تؤثر المتغيرات المستقلة مجتمعة على عملية السعودة .

وقد تم استخدام اختبار Factor Analysis للتوصل إلى الأهمية النسبية لكل متغير من متغيرات الدراسة وتم التوصل للنتائج التالية :

جدول رقم (23)

ترتيب العوامل حسب الأهمية

الترتيب	Extraction	المتغير
(7)	0.473	العوامل السياسية
(6)	0.389	العوامل الاقتصادية
(5)	0.63	العوامل الاجتماعية
(2)	0.749	العوامل التشريعية
(4)	0.662	طبيعة العمل المصرفي
(3)	0.69	التدريب والتأهيل
(1)	0.77	الرواتب والحوافز

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكثر المتغيرات تأثيراً على عملية السعودة هي الأجور والحوافز بينما أقلها العوامل السياسية. وذلك نتيجة ارتفاع الأجور والحوافز في قطاع البنوك مع الوظائف الأخرى وخاصة الحكومية منها ، مما جعل قطاع البنوك أكثر القطاعات جذباً للشباب السعودي وذلك كان له الأثر الأكبر في إنجاح برامج السعودة إلا أن العوامل السياسية كانت أقل العوامل تأثيراً على عملية السعودة ، وذلك لأن قطاع البنوك قليل التأثر بعلاقة المملكة العربية السعودية مع الدول الأخرى المصدرة للعمالة الأجنبية.

(5-3) نسبة السعودة في قطاع البنوك التجارية في المملكة العربية السعودية:

تقرير يوضح أعداد العاملين ونسبة السعوديين منهم خلال العشر سنوات الماضية :

جدول رقم (24)

البنك السعودي الأمريكي

النسبة	السعوديون	العاملين	السنة
%64,64	373	577	1993/1992
%69	463	671	994/1993
%71.39	534	748	1995/1994
%72.98	616	844	1996/1995
%73.19	699	955	1997/1996
%74.33	799	1075	1998/1997
%75.31	903	1199	1999/1998
%75.55	1001	1325	2000/1999
%77.57	1176	1516	2001/2000
%78.72	1321	1678	2002/2001
%78.67	1324	1683	2003/2002

(المصدر : وزارة العمل والعمال ، جدة ، 2003)

جدول رقم (25)

البنك السعودي البريطاني

النسبة	السعوديون	العاملين	السنة
%56.34	342	607	1993/1992
%62.25	479	767	994/1993
%64.39	539	837	1995/1994
%66.06	626	938	1996/1995
%69.06	750	1086	1997/1996
%69.89	880	1259	1998/1997
%72.44	1059	1462	1999/1998
%72.88	1150	1578	2000/1999
%74.59	1304	1748	2001/2000
%75.69	1482	1958	2002/2001
%76.62	1583	2066	2003/2002

(المصدر : وزارة العمل والعمال ، جدة ، 2003)

جدول رقم (26)

البنك السعودي الأهلي

السنة	العاملين	السعوديون	النسبة
1993/1992	1448	923	%63.74
994/1993	1489	949	%63.73
1995/1994	1551	989	%63.77
1996/1995	1615	1040	%64.39
1997/1996	1811	1214	%67.03
1998/1997	2008	1393	%69.37
1999/1998	2162	1541	%71.28
2000/1999	2232	1606	%71.95
2001/2000	2265	1639	%72.36
2002/2001	2320	1692	%72.93
2003/2002	2328	1698	%72.94

(المصدر : وزارة العمل والعمال ، جدة ، 2003)

جدول رقم (27)

البنك السعودي للاستثمار

السنة	العاملين	السعوديون	النسبة
1993/1992	79	32	%40.51
994/1993	87	36	%41.38
1995/1994	104	42	%40.38
1996/1995	116	47	%40.52
1997/1996	130	54	%41.54
1998/1997	167	75	%44.91
1999/1998	189	89	%47.09
2000/1999	236	122	%51.69
2001/2000	278	152	%54.68
2002/2001	313	173	%55.27
2003/2002	331	190	%57.4

(المصدر : وزارة العمل والعمال ، جدة ، 2003)

جدول رقم (28)

بنك الراجحي

السنة	العاملين	السعوديون	النسبة
1993/1992	2629	939	%35.72
994/1993	2768	1010	%36.49
1995/1994	3000	1161	%38.7
1996/1995	3138	1287	%41.01
1997/1996	3374	1502	%44.52
1998/1997	3897	1994	%51.17
1999/1998	4141	2221	%53.63
2000/1999	4183	2248	%53.74
2001/2000	4183	2248	%53.74
2002/2001	4183	2248	%53.74
2003/2002	4187	2248	%53.69

(المصدر : وزارة العمل والعمال ، جدة ، 2003)

جدول رقم (29)

البنك السعودي الفرنسي

السنة	العاملين	السعوديون	النسبة
1993/1992	692	360	%52.02
994/1993	772	420	%54.4
1995/1994	863	500	%57.94
1996/1995	947	575	%60.72
1997/1996	1048	643	%61.35
1998/1997	1164	728	%62.54
1999/1998	1289	822	%63.77
2000/1999	1381	894	%64.74
2001/2000	1384	896	%64.74
2002/2001	1398	909	%65.02
2003/2002	1431	940	%65.69

(المصدر : وزارة العمل والعمال ، جدة ، 2003)

جدول رقم (30)

بنك الجزيرة

النسبة	السعوديون	العاملين	السنة
%61.36	27	44	1993/1992
%58.06	36	62	994/1993
%46.59	41	88	1995/1994
%51.43	54	105	1996/1995
%60.99	86	141	1997/1996
%64.37	112	174	1998/1997
%65.02	132	203	1999/1998
%66.52	155	233	2000/1999
%68.16	167	245	2001/2000
%69.65	179	257	2002/2001
%69.65	179	257	2003/2002

(المصدر : وزارة العمل والعمال ، جدة ، 2003)

جدول رقم (31)

البنك العربي

النسبة	السعوديون	العاملين	السنة
%49.87	196	393	1993/1992
%61.61	353	573	994/1993
%65.45	432	660	1995/1994
%65.85	459	697	1996/1995
%67.63	514	760	1997/1996
%69.31	569	821	1998/1997
%70.18	659	939	1999/1998
%71.12	793	1115	2000/1999
%73.68	966	1311	2001/2000
%74.46	1026	1378	2002/2001
%74.46	1026	1378	2003/2002

(المصدر : وزارة العمل والعمال ، جدة ، 2003)

جدول رقم (32)

بنك الرياض

السنة	العاملين	السعوديون	النسبة
1993/1992	1626	1216	%74.78
994/1993	1806	1373	%76.02
1995/1994	1893	1452	%76.70
1996/1995	1930	1479	%76.63
1997/1996	1993	1534	%76.97
1998/1997	2054	1589	%77.36
1999/1998	2172	1679	%77.3
2000/1999	2348	1813	%77.21
2001/2000	2544	1986	%78.07
2002/2001	2611	2046	%78.36
2003/2002	2611	2046	%78.36

(المصدر : وزارة العمل والعمال ، جدة ، 2003)

جدول رقم (33)

البنك السعودي الهولندي

السنة	العاملين	السعوديون	النسبة
1993/1992	92	41	%44.57
994/1993	92	41	%44.57
1995/1994	148	87	%58.78
1996/1995	218	138	%63.3
1997/1996	362	263	%72.65
1998/1997	643	506	%78.69
1999/1998	878	684	%77.9
2000/1999	977	744	%76.15
2001/2000	1085	821	%75.67
2002/2001	1272	982	%77.20
2003/2002	1314	1017	%77.4

(المصدر : وزارة العمل والعمال ، جدة ، 2003)


الفصل الرابع
النتائج والتوصيات

النتائج والتوصيات

(1-4) النتائج

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير لجميع العوامل المشار إليها أدناه في توطين الوظائف في قطاع البنوك في المملكة العربية السعودية، إلا أن تأثير هذه العوامل كان بدرجات متفاوتة، بين عامل وآخر، تعكس مدى أهمية كل من هذه العوامل في تحقيق أهداف السعودة في هذا القطاع.

أولاً – تعتبر الأجور والحوافز في البنوك التجارية السعودية من أهم عوامل جذب العمالة السعودية واستقرارها. فهي من أفضل الأجور والحوافز مقارنة بمثيلاتها في القطاعين الحكومي والخاص، مما جعل من هذه البنوك مجالاً واسعاً لتشغيل العمالة الوطنية، واستيعاب العديد من خريجي كليات الاقتصاد والإدارة في الجامعات وخريجي برامج التدريب المتخصصة، سواء من الذكور، أو الإناث، الأمر الذي كان له أكبر تأثير على نجاح السعودة في هذا القطاع، وبنسبة عالية.

ثانياً – دأبت المملكة على وضع وتفعيل العديد من القوانين والأنظمة التي تدعم أهداف السعودة، بما في ذلك في البنوك التجارية، كأنظمة الخدمة المدنية وأنظمة العمل والعمال، وأنظمة الاستثمار، سواء ما يتعلق منها بفرض نسب معينة من مشاركة السعوديين في رأس مال البنوك، أو سواء ما يتعلق منها بفرض نسب معينة من مشاركة السعوديين في رأس مال البنوك، أو فرض نسب معينة في تشغيل السعوديين فيها، أو قصر إشغال وظائف معينة على السعوديين خاصة في المجالات الإدارية والمالية والأمنية، الأمر الذي ساعد كثيراً في دعم برامج السعودة في هذا القطاع.

ثالثاً – يتأثر عمل البنوك في المملكة تأثراً مباشراً بما يجري في العالم من تقدم في هذا المجال، ويتطلب، بالتالي من العاملين فيه قدرات وخبرات معينة والماماً بالتقنيات والأساليب الحديثة. لذا يتم تأهيلهم تأهيلاً جيداً ومتواصلاً عن طريق برامج تدريب مكثفة ومتنوعة، تنفق عليها ميزانيات سخية، الأمر الذي جعل من فرص التدريب

المتاحة عامل جذب للعمالة السعودية، وعامل نجاح فعّال في تحقيق أهداف السعودة في هذا القطاع.

رابعاً – إن العمل المصرفي ذو طبيعة عالمية، لارتباطه بشبكة واسعة ومتطورة من البنوك والمؤسسات التجارية والمالية حول العالم. وهو لذلك ملتزم باستخدام أحدث التقنيات والأساليب المالية والإدارية والفنية، وبتشغيل من هم على درجة عالية من التأهيل العلمي والخبرة الجيدة، والإلمام باللغة الإنجليزية والتطور التقني في هذا المجال. وهو بذلك يوفر عنصر جذب للطامحين ، ويوفر للمؤهلين فرصاً للترقي، مما يجعل من هذا القطاع مجال تنافس واسع ساعد بقدر كبير على إنجاح السعودة فيه.

خامساً – تزاحمت العوامل الاجتماعية المختلفة في التأثير على موضوع السعودة في البنوك. ففي الوقت الذي لعبت فيه المعتقدات الدينية والقيم الاجتماعية السائدة دوراً في إيجاد بعض التردد في إقبال السعوديين على وظائف البنوك، نجد أن المستويات التعليمية المتقدمة لدى الكثير منهم، وانفتاحهم على المجتمعات الأجنبية في مختلف دروب الحياة، قد ولّد ، بالمقابل، إقبالاً على العمل في البنوك، ورغبة في التأهل لإشغال وظائفها ، وبالتالي المساهمة في إنجاح برامج السعودة فيها.

سادساً – لقد كان للانتعاش الاقتصادي في المملكة، وتحقيق مستويات مرتفعة من النمو في مختلف القطاعات، أثراً كبيراً في توفر السيولة النقدية والإقبال على الإدخار والاستثمار، وبالتالي اتساع نطاق الأنشطة المصرفية وتنوعها، الأمر الذي أتاح العديد من فرص العمل للمواطنين في هذا القطاع في مختلف أنحاء المملكة. ومن ناحية اخرى فإن أعباء فواتير الحروب في المنطقة، والتحويلات النقدية الهائلة للعمالة الأجنبية تشكل حوافز اقتصادية لدى الدولة لتشجيع السعودة في هذا القطاع وغيره.

سابعاً – من أهم العوامل السياسية التي لها تأثير على عملية السعودة هو علاقة الدولة السعودية بالدول التي تشكل مصادر للعمالة الأجنبية، وتحدد بالتالي التوجهات التي تحكم استقدام هذه العمالة – كماً ونوعاً – من هذه البلدان. وقد مرّت هذه

العلاقات بتقلبات مختلفة حسب الأحداث والتطورات السياسية المتغيرة ، فتأثرت تبعاً لذلك أعداد العمالة المستقدمة، بين دولة لأخرى، وانعكس ذلك على برامج السعودة الناتجة عن إحلال السعوديين محل من يتم الاستغناء عنهم من الأجانب.

ثامناً – أظهرت الدراسة أن أكثر العوامل تأثيراً على نجاح عملية الإحلال (السعودة) في قطاع المصارف التجارية هو ارتفاع الأجور والحوافز المادية والمعنوية. وكانت العوامل السياسية هي الأقل تأثيراً على عملية الإحلال (السعودة).

تاسعاً – إن من أهم المشاكل والصعوبات التي واجهها القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية في إنجاح عملية السعودة ما يلي :

- عدم وجود رادع يجبر السعودي على الالتزام بعقده حتى يلتزم بعمله.
- عدم وجود حد أدنى للأجور موحد لجميع العمالة السعودية وغير السعودية.
- فقدان الموظف السعودي للولاء الوظيفي للمصرف.
- عدم إجادة اللغة الإنجليزية .
- الترفع عن قبول الوظائف الدنيا .
- عدم الرغبة في العمل فترتين صباحية ومسائية.
- إنتاجية الموظف السعودي أقل من الوافد لافتقار الموظف السعودي أحياناً إلى الجدية والشعور بالمسؤولية وكذلك التقيد بوقت العمل.

وقد تم التوصل إلى هذه الصعوبات والمشاكل من خلال الأسئلة المفتوحة المصممة في الاستبانة التي أجاب عليها أفراد عينة الدراسة .

(2-4) التوصيات :

على ضوء نتائج الدراسة الآنفة الذكر توصي الباحثة بما يلي :

أولاً : ضرورة توعية المجتمع لأهمية توطين الوظائف حتى يتم إدراكه وتجاوبه مع هذه العملية وترجمة هذا التجاوب والإدراك إلى سلوك فعلي يطبقه في حياته اليومية العامة والخاصة.

ثانياً : تحسين الإدارة وتنظيم العمل وهيكل الحوافز ، واتخاذ كافة الإجراءات الكفيلة التي تساعد في تحقيق عملية توطين الوظائف.

ثالثاً : توفير المعلومات الدقيقة والصحيحة والمطلوبة في الوقت المناسب لوضع خطط التنمية البشرية الوطنية حتى يتناسب الطلب مع العرض.

رابعاً : تخصيص ميزانيات للتدريب والتأهيل من الدولة عامة، ومن المنظمات خاصة حتى تتم عملية التوطين بشكل مناسب وناجح دون الاخلال في مستوى الأداء.

خامساً : التركيز على تحسين مستوى اللغة الإنجليزية لدى الأفراد.

سادساً : ربط وتطوير المؤسسات التعليمية والتدريبية بمتطلبات خطط التنمية الاقتصادية من الأيدي العاملة ، بمختلف المهن والمهارات، ويتصل بذلك أيضاً تنظيم عملية رفع مستويات مهارة العاملين وفق الحاجات التي يفرضها التقدم في طرق الإنتاج وضرورات تطوير كفاءتهم تبعاً لذلك.

سابعاً : إدخال التقنية الحديثة إلى المنظمات، وتدريب وتأهيل القوى العاملة الوطنية على هذه التقنيات لمواكبة التكنولوجيا العالمية.

ثامناً : التمهل في عملية سعودة المعلمين والمدربين وأساتذة الجامعات وذوي الخبرات العالية في مجال التأهيل والتدريب ما لم يكن هناك البديل المناسب لهذه الكفاءات من القوى العاملة الوطنية حتى يتم تأهيل الشباب السعودي بالشكل المطلوب.

تاسعاً : توجيه الشركات الكبيرة للاستثمار في مجال التدريب لتغطية حاجتها من العمالة الوطنية.

عاشراً : التركيز على التدريب الإداري والفني على رأس العمل وإطالة مدته بدءاً بالوظائف ذات الأجور العالية.

حادي عشر : إن عملية توطين الوظائف (السعودة) لا يمكن أن تتحقق بالفعالية المطلوبة إلا إذا قامت على أسس موضوعية وفي إطار نظام تخطيطي متكامل ترتبط أجزاءه ارتباطاً عضويا ببعضها البعض في تسلسل منطقي ومستمر.

ثاني عشر : حتى تتم عملية توطين الوظائف فلا بد أن تكون هناك إرادة سياسية على أعلى المستويات تتخذ من توطين الوظائف هدفاً استراتيجياً تنبثق منه السياسات والفلسفات التي تحكم السير على طريقة وتلزم كل أجهزة الدولة للعمل على هديه وفقاً لبرامج زمنية محددة.

ثالث عشر : أهمية الالتزام الإداري الذي تقدمه الأجهزة التنفيذية ، منفردة مجتمعة وعلى مستوياتها في تحقيق ونجاح عملية التوطين للوظائف.

رابع عشر : تحديد حد أدنى للأجور موحد لجميع العمالة السعودية وغير السعودية حتى يكون ذلك مقبولاً دولياً وبعيداً عن العنصرية المبنية على اللون والعمر والجنسية والديانة ومعادلة تقضي على التمييز بين السعودي والأجنبي.

خامس عشر : لا بد أن يكون هناك رادع يجبر السعودي على الالتزام بعقده حتى يلتزم بعمله ووظيفته وهكذا يُحفظ حق صاحب العمل أيضاً .

سادس عشر : إجراء المزيد من الدراسات بحيث تتناول المواضيع التالية :

أ – دراسة عملية السعودة والعوامل المؤثرة فيها في قطاعات أخرى مختلفة مثل القطاع التعليمي ، والقطاع الصحي ، وقطاعات مختلفة حتى تكون الصورة أوضح وأشمل، وتناول عملية السعودة في الوظائف والمهن الفنية خاصةً.

بً – تناول كل عامل من العوامل المؤثرة في عملية السعودة على حدى ودراسته ومعرفة مدى تأثيره وكيفية جعله عامل مساعد في إنجاح عملية السعودة .

أ – قائمة المراجع:

الدوريّات العربية

- إبراهيم ، محسن ، 1992م، **حول تجربة العراق في العمالة الوافدة**، المستقبل العربي، المجلد 3 ، العدد 5 ، ص 53–75 .

- أبو النجا، محمد فريد، 1994م، **تعمين الوظائف في البنوك التجارية**، الإداري، المجلد 5 ،العدد 60، ص 115–132.

- التويجري ، محمد ، 1991 م ، **الاختلافات في استخدام أسلوبي حل المشكلات والقاء اللوم بين العمالة الوافدة والعمالة الوطنية**، الإدارة العامة، المجلد 7، العدد 71، ص121–136

- التويجري، حمد عبد العزيز، 1995م، **تأثير الأمن الوظيفي على الأجر في سوق العمل السعودي**، الإدارة العامة، المجلد 35، العدد 3 ، ص 455–468 .

- الخازندار، جمال الدين، 1995م، **ماذا تعرف عن ... المؤهلات المهنية الوطنية: النظام والتطبيق في سلطنة عُمان** ، الإداري، المجلد 17، العدد 63، ص 297–32.

- ريان ، عادل، 1998م، **معوقات إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في القطاع الخاص العُماني، دراسة ميدانية**، آفاق اقتصادية، العدد 74، بحوث 15، ص235–271 .

- السلطان ، عبد الرحمن، 1998م ، **سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية**، الإدارة العامة، المجلد الثامن والثلاثون، العدد الثالث، ص112–127.

- السوداني، عبد العزيز علي و أحمد يوسف عبد الخير، 2001م، **مستقبل السعودة ونمو إنتاجية العمل**، الإدارة العامة، المجلد 41، العدد 1، ص 1–49 .

- الشقاوي، عبد الرحمن عبدالله، 1992م، **تخطيط القوى البشرية في المملكة العربية السعودية**، الإدارة العامة، المجلد 30، العدد 3، ص 133-149 .
- العبد الوهاب، أحمد، 1421هـ، **التعليم الفني والتدريب المهني في الخطة الخمسية السابقة، التدريب والتقنية**، ملف خاص بمناسبة المؤتمر والمعرض STCEX التقني السعودي الأول، العدد العشرون، ص73-92.
- غبوش، أحمد الطيب، 1993م، **توطين الوظائف**، الإداري، المجلد 6، العدد 40، ص 39-57.
- مجموعة من الخبراء المشاركين في المؤتمر القومي للتدريب وتخطيط القوى العاملة، 1984م، **مجالات التدريب وأنواعه التي ينبغي تكثيف الجهد فيها في إطار خطط التنمية الحالية والمستقبلية**، المجلة العربية، المجلد 8، العدد 5 ، ص 115-139 .
- معتز سيد عبدالله، محمد بن عبد المحسن التويجري، 2001م، **اتجاه السعوديين نحو سعودة الوظائف وعلاقته بكل من تقدير الذات والدافعية للإنجاز**، حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية، الرسالة 172 ، الحولية 22 ، ص 113-137 .
- منصور، حسين، 1985م، **الطرق والوسائل التي تساعد على تحقيق الاكتفاء الذاتي من القوى العاملة في الجهاز الحكومي**، الإدارة العامة، المجلد 9،العدد 4، ص9-13

كتب عربية :

- العميان، محمود ، 2002م، **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان .
- علاقي، مدني، 1999م، **إدارة الموارد البشرية، المنهج الحديث في إدارة الأفراد**، الطبعة الثالثة، دار زهران للنشر والتوزيع، جدة.
- ماهر، أحمد ، 1999م، **إدارة الموارد البشرية** ، الطبعة الأولى، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة.

المنشورات :

- مؤسسة النقد العربي السعودي، التقرير السنوي للإدارة العامة للأبحاث الاقتصادية والإحصاء، جدة، 2001م.
- مؤسسة النقد العربي السعودي، النشرة الإحصائية الشهرية للإدارة العامة للأبحاث الاقتصادية والإحصاء، جدة، 2002م.
- بنك الجزيرة، التقرير السنوي ، 2001م، جدة، المملكة العربية السعودية.
- البنك العربي الوطني، دليل المساهم ، جدة، المملكة العربية السعودية، 2002م.

رسائل جامعية :

- التركستاني ، معتبر ، 1419هـ ، **مدى تجاوب برامج التعليم الفني والمهني للبنات في توفير فرص وظيفية جديدة للفتاة السعودية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.
- الصبحي، حامد ، 1412هـ ، **سياسة الإحلال بالخطوط الجوية العربية السعودية،** دراسة تحليلية لسعودة العنصر البشري في القطاع الفني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة ، السعودية.
- طاشكندي ، صفية، 1996م، **دراسة تحليلية لتقييم الأداء المالي للبنوك التجارية في المملكة العربية السعودية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.

كتب مترجمة إلى العربية:

- معهد الإدارة في لندن، 1999م، **وضع السياسات والتدريب والتنمية للأفراد**، الطبعة الأولى، مكتبة جرير، جدة، السعودية.
- معهد الإدارة في لندن، 2001م، **إدارة الأفراد**، الطبعة الأولى، مكتبة جرير، جدة، السعودية.

دراسات أجنبية :

- Alruwailli, Hussein, 1999, *Human Resources Management In Saudi Companies* , http:www.obirin.ac.jp/gscl/kenkyu/1999/index.html.

- Brad, Borland, 2002, Saudi American Bank, *Saudi Arabia's Employment Profile*, Saudi American Bank.

- The Middle East, London, No 51, April, 1997, pp 42 .

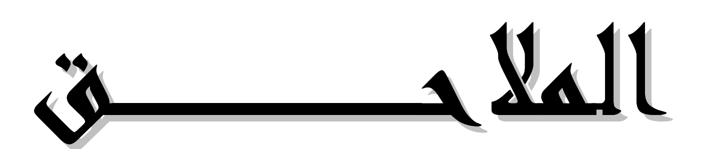
- Kapiszewski, Andrzej, 2000, *Population & Education Dilemmas Facing GCC States at the Turn of the Century* , 2nd edition , Mc Graw-Hill Book Company, Japan.

- Maurice, Girgis, 2002 , *The GCC Factor in Future Labor Migration, submitted to Fourth Mediterranean Development Forum*, Amman, Jordan.

- Fergany, Nader , 2001, *Aspects of Labor Migration and Unemployment in the Arab Region, Almishkat Center for Research* , Egypt, www.alimshkat.org,Revised 2001.

- The World Bank, *Managing Foreign Labor in Singapore and Malysia: Are there lessons of GCC Countries,* Middle east and North Africa Region, 1999.

- Santa Maria, Scott, 2001, *A strategic Study of Assembly Plant Establishment in the Kingdom of Saudi Arabia*, http://www.ep.Lin.se/exjobb/eki / ep/028 , 2001 .


الملاحق

ثانياً : فقرات الاستبانة :

يرجى وضع علامة (✓) تحت الإجابة اتي تعكس مدى موافقتكم على كل عبارة من عبارات الاستبانة من حيث **شدة تأثيرها على عملية السعودة** ، بحيث تعكس الواقع العملي في مصرفكم

العبارة	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
العوامل السياسية					
1. علاقة المملكة مع الدول المصدرة للعمالة خلال السنوات العشر الماضية.					
2. اتفاقيات تبادل العمالة بين المملكة والدول الأخرى ذات العلاقة.					
3. دعم القيادة السياسية في المملكة لعملية السعودة					
4. تطبيق إدارة مصرفكم لعملية السعودة على العمالة الوافدة دون النظر لجنسياتهم.					
العوامل الاقتصادية :					
5. الظروف الاقتصادية التي عاشتها المملكة خلال السنوات العشر الماضية.					
6. توسع قاعدة الإنتاج الاقتصادي (صناعي، زراعي، خدمات) خلال السنوات العشر الماضية.					
7. تذبذب أسعار النفط في بعض الفترات خلال السنوات العشر الماضية.					
العوامل الاجتماعية					
8. زيادة نسبة الخريجين السعوديين من الجامعات خلال السنوات العشر الماضية.					
9. تطور المجتمع السعودي خلال السنوات العشر الماضية باتجاه الانفتاح على المجتمعات والثقافات الأخرى.					
10. القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع السعودي نحو العمل.					
11. الاتجاهات الدينية للمجتمع السعودي في نظرته للعمل في البنوك.					
12. وجود عامل (الواسطة) في التوظيف.					
العوامل التشريعية					
13. قيام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بمسؤولياتها في تنفيذ أحكام نظام العمل والعمال بخصوص السعودة.					

العبارة	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً

العبارة					
14. قيام مجلس القوى العاملة بمسؤولياته في وضع السياسات ذات العلاقة بتنمية القوى العاملة الوطنية.					
15. دعم مؤسسة النقد العربي السعودي لعملية السعودة في القطاع المصرفي.					
16. قوانين الاستثمار التي تحدد نسبة المستثمر الأجنبي في المشاريع الوطنية.					
17. صلاحية المستثمر الأجنبي في التدخل في عملية التوظيف.					
طبيعة العمل المصرفي وتحدياته					
18. ارتفاع مستوى التقدم التقني الذي تعمل من خلاله المصارف.					
19. التقنيات المصرفية الحديثة.					
20. اتقان استخدام أجهزة وبرامج الحاسب الآلي					
21. اتقان العمالة الوطنية للغة الإنجليزية					
التدريب والتأهيل					
22. وجود الشباب السعودي المدرب والمؤهل					
23. ارتفاع معدلات التأهيل والتدريب للعمالة الوطنية (السعودية)					
24. وجود ميزانيات مخصصة للتدريب في قطاع المصارف التجارية.					
25. تنوع البرامج التدريبية في قطاع المصارف التجارية.					
الأجور والحوافز					
26. ارتفاع معدل دخل الموظف في قطاع الصناعة المصرفية خلال السنوات العشر الماضية.					
27. الحوافز المادية التي يقدمها القطاع المصرفي للعاملين فيه.					
28. الحوافز المعنوية التي يقدمها القطاع المصرفي للعاملين فيه.					
29. ظروف ومناخ العمل في القطاع المصرفي.					
30. تطور أساليب الإدارة المطبقة في قطاع المصارف التجارية السعودي.					
31. قوانين وأنظمة العمل الداخلية المطبقة في القطاع المصرفي السعودي.					

Abstract

The FactorS Affecting The Replacement of Expatriate Manpower by Saudi Manpower

"An Applied Study On Commercial Banks Sector In The Kingdom of Sudia Arabia"

By

Raniah Ziadah

Supervisor

Prof. Dr. Mahmoud Al-Omyan

This study aims to know all variable factors which affect the Saudization process in this sector, and the degree of effect for each factor, either the external factors such as political, economic, social, and legislative, or internal factors such as the nature of the Banking System, training and developing, salaries and wages, and defining the obstacles and difficulties facing the Saudization process in this sector, and how to overcome them.

The study used a questionnaire to obtain the basic information. The questionnaire was designed to cover all the study variables. The field of the study was ten commercial banks, 600 questionnaires were distributed to the general directors.

The researcher used many statistical methods such as (one sample T-test), Descriptive statistics, validity test, and factors analysis.

The study pointed out the following results :

1- All mentioned seven factors, individually or combined , have affected the Saudization process in different degrees. At the top of these factors comes the salaries and wages factor, followed according to the degree of effect the legislative factor, training and development, the nature of the Banking system. Then come the social , economic, then the political factors.
2- The commercial banks sectors in general, and in different degrees from a bank to another , has achieved during the last ten years a continuous increasing in the ratio of Saudi employees to the total

labor in this sector , despite the large growth in the number of employees during that period, realizing high rates in the saudization process in this sector.

3- Saudization process has faced some obstacles and difficulties such as low productivity of the Saudi employee, and his weak discipline, in addition to the absence of a minimum rate of wages, inefficiency in using English language or using modern work techniques.

The study recommends the following :

First : more public awareness on the importance of Saudization and the effects of Expatriate manpower.

Second : improving the labor laws and administrative systems, incentives framework, and limiting a minimum rate of wages.

Third : providing the accurate information required for HR development, and making these information available to those who are ment in planning for this field.

Fourth : providing additional progressive training programs, and expanding in using modern techniques and English language, and providing the needed budgets for that purpose.

Fifth : Making more researches to enhance the influence of the legislative factor, and the training and development in effecting the saudization process, that these two factors are the most important two factors effecting this process.

Sixth : improving the educational and training institutions, and joining their products with the requires of economic development and the needs of the Saudi labor market.